



**HUMANISTINEN  
AMMATTIKORKEAKOULU**

**OPINNÄYTETYÖ**

## **Hyvinvointia taiteesta**

Yksilöiden kokemuksia  
taidetyöskentelyn vaikutuksesta työyhteisössä

*Marjaana Veikkanen*

Järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelma ylempi AMK (90 op)

Arvioitavaksi jättämisaika huhtikuu / 2014

**[www.humak.fi](http://www.humak.fi)**



HUMANISTINEN  
AMMATTIKORKEAKOULU

OPINNÄYTETYÖ

# HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

## Järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelma, ylempi AMK

### TIIVISTELMÄ

<b>Työn tekijä</b> Marjaana Veikkanen	<b>Sivumäärä</b> 75 ja 7 liitesivua
<b>Työn nimi</b> Hyvinvointia taiteesta - yksilöiden kokemuksia taidetyöskentelyn vaikutuksesta työyhteisössä	
<b>Ohjaava opettaja</b> Merja Kylmäkoski	
<b>Työn tilaaja</b> Omaan ammatilliseen käyttöön	
<p><b>Tiivistelmä</b></p> <p>Tarkastelen tässä opinnäytetyössä taidelähtöisien menetelmien käyttöä ja vaikutusta työyhteisöissä hyvinvoinnin ja rakentavan vuorovaikutuskulttuurin lisääjinä. Tutkimusaineisto koostuu kahden työyhteisön osallistujien kyselykaavakevastauksista ja kertomuksista, jotka kuvaavat heidän kokemuksiaan työskentelystä sekä omista työ- ja tutkimuspäiväkirjoistani. Tavoitteenani oli kehittää, pilotoida ja mallintaa taidelähtöisiä menetelmiä ja ratkaisukeskeistä työotetta yhdistävä työskentelykokonaisuus työyhteisöjen työhyvinvoinnin tueksi. Tutkimuksessani pyrin löytämään vastauksia seuraaviin kysymyksiin: Tukevatko kyseiset taidelähtöiset menetelmät rakentavan vuorovaikutuskulttuurin syntyä? Lisääkö tällainen työskentely osallistujien itsetuntemusta, tunneälyä ja kykyä itsereflektioon? Millaisia kokemuksia osallistujilla oli kyseisen taidetyöskentelyn vaikutuksista? Opinnäytetyössäni on kyse tutkimuksellisesta kehittämistoiminnasta ja siinä on toiminta- ja tapaustutkimuksen piirteitä.</p> <p>Työskentelykokonaisuus tähtäsi itsetuntemuksen, tunneälyn, reflektion ja dialogisuuden kautta rakentavaan vuorovaikutukseen. Taidetta, draamaa ja kuvallista ilmaisua käytettiin näiden teemojen tutkimisen ja oppimisen välineenä. Työskentelyssä keskeistä oli työtapo, joka pyrki olemaan hyväksyvä, moniäänisyyttä tukeva ja ilmaisuun kannustava sekä työskentelyn prosessinomaisuutta kunnioittava.</p> <p>Pilotoinnin pohjalta, tutkimuksen tuloksia hyödyntäen, kehitin mallinnuksen, jota pitää ja saa soveltaa prosessilähtöisesti. Rakennusaineet ovat samat kuin pilotoinnissa; taidelähtöiset menetelmät ja ratkaisukeskeinen työote yhdistettynä teoretietoon ja sen käytännön sovelluksiin taidetyöskentelyn kautta. Keskeinen muutos on työskentelyn pidempi kesto ja selkeämpien tavoitteiden asettaminen yhdessä osallistujien kanssa.</p> <p>Tutkimukseni antaa tukea käsitykselle, jonka mukaan taidelähtöiset menetelmät ja ratkaisukeskeinen työote tukevat osallistujien hyvinvointia lisääviä kokemuksia. Avoimessa ja luottamuksellisessa ilmapiirissä on helpompi antaa palautetta, sekä tuoda esiin ajatuksiaan ja tunteitaan rakentavasti. Taidelähtöiset menetelmät voivat parhaimmillaan synnyttää tällaisen positiivisuuden kehän, joka voi lisätä työn imua. Tässä tutkimuksessa kaikki osallistajat kokivat työskentelyn jälkeen tuntevansa työkaverinsa paremmin. Osallistajat kokivat työskentelyn lisänneen myös heittäytymistä, vapautta ja itseilmaisua sekä ajattelua / tietoisuutta. Työskentely oli herättänyt tunteita ja lisännyt kykyä jakaa ajatuksia ja mielipiteitä. Työskentely sopii hyvin ryhmäytymiseen ja avoimen ilmapiirin luomiseen, minkä voidaan katsoa edesauttavan rakentavan vuorovaikutuskulttuurin syntyä ja ylläpitämistä työyhteisössä.</p>	
<b>Asiasanat</b> soveltava taide, ratkaisukeskeisyys, vuorovaikutus, hyvinvointi, dialogisuus, palaute, tunneäly	

**HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES**  
**Master's Degree in NGO and Youth Work**

**ABSTRACT**

<b>Author</b> Marjaana Veikkanen	<b>Number of Pages</b> 75 pages and 7 attachments
<b>Title</b> Wellbeing from art – individuals' experiences of how art-based process effects on work community	
<b>Supervisor</b> Merja Kylmäkoski	
<b>Subscriber</b> For own professional use	
<p><b>Abstract</b></p> <p>In my thesis I study the use of art based methods, their impact on work communities' wellbeing and their ability to support constructive interaction culture. The data was gathered by questionnaires and written answers in two work communities whose employees took part in the study. The data also included observations made by me during the working. The objective of the data was to describe participants' experiences of the model I developed. The model consists of art-based methods and solution-focused practices and it's aimed to improve and create wellbeing and constructive interaction culture in work communities.</p> <p>The goal of this thesis is to find answers to following questions: Do the art-based methods in question support constructive interaction culture in work communities? Does this kind of working increase participants' self-knowledge, emotional intelligence and introspection? How the participants experienced the effects of this kind of working? The thesis applied the method of research-based development but the characteristics of activity analysis and case study can also be found.</p> <p>The aim of the model was to create constructive interaction culture through increasing participants' self-knowledge, emotional intelligence as well as increasing their ability of introspection and dialog. Art, drama and visual expression were used to explore these themes. One of the main goals throughout the process was creating approbative and supportive working climate to support the process.</p> <p>Based on the piloting of this model and the results of the study final modeling was created. This modeling should be applied process-oriented. The final modeling consists of the same building materials as the pilot version: art-based methods and solution-focused practices. The essential changes are that in the final modeling the duration of the process is longer and the goal setting for the process is more emphasized as well as more participant-based.</p> <p>This study supports the perception according to which art-based methods and solution-focused practices help generate experiences of wellbeing in the participants. It's easier to give feedback and express one's thoughts and feelings in more open and confidential climate. Art-based methods combined to solution-focused practices can generate this kind of positive climate. In this study all the participants experienced that after the process they knew their colleges better. Participants also experienced increase in the ability to express oneself, in the experience of freedom and in awareness. The process had also evoked feelings and increased ability to share thoughts and points of view. This kind of working is therefore suitable for creating team spirit and open-minded climate. Thus it can be seen as a process that supports building and maintaining constructive interaction culture in work community.</p>	
<b>Keywords</b> applied arts, solution-focused, interaction, wellbeing, dialog, feedback, emotional intelligence	

## **SISÄLLYS**

<b>1 JOHDANTO</b>	<b>5</b>
1.1 Mistä opinnäytetyössäni on kyse	8
<b>2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS</b>	<b>11</b>
<b>3 KESKEISET KÄSITTEET</b>	<b>13</b>
3.1 Taide, työhyvinvointi ja työn imu	14
3.2 Taide ja palaute	15
3.3 Rakentava vuorovaikutuskulttuuri ja dialogisuus	19
3.4 Ratkaisukeskeisyys tässä työssä	21
3.5 Tunteet ja tunneäly	23
3.6 Improvisaatio	26
<b>4 AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET</b>	<b>29</b>
4.1 Taide ja hyvinvointi	29
4.2 Taide työyhteisössä vaatii aikaa, heittäytymistä ja tilaa	30
4.3 Työskentelyn ohjaajan rooli ja prosessin jatkuvuus	31
4.4 Mittaamisen haasteita	33
4.6 Toivo elää	35
<b>5 TUTKIMUSAINEISTO- JA MENETELMÄT</b>	<b>36</b>
5.1 Tutkimuskysymykset	37
5.2 Tutkimukseen osallistuvat tahot	37
5.3 Tutkimuksen eteneminen	38
<b>6 AINEISTON KERUU</b>	<b>40</b>
<b>7 PROSESSIKUVAUS</b>	<b>42</b>
7.1 Ensimmäinen kerta	43
7.2 Toinen kerta	45
7.3 Kolmas kerta	47
7.4 Neljäs kerta	48
7.5 Viides kerta	49
7.6 Ohjaajan rooli työskentelyssä	50
<b>8 ANALYYSI</b>	<b>54</b>
<b>9 TULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖS</b>	<b>55</b>
9.1 Ensimmäisen ryhmän alkukartoituksen poimintoja	55
9.2 Ensimmäisen ryhmän loppukysely ja yhteenveto	59
9.3 Toisen ryhmän alkukartoitus	62
9.4 Toisen ryhmän loppukysely ja yhteenvetoa	65
<b>10 POHDINTAA</b>	<b>69</b>
10.1 Oivalluksia ja ajatuksia prosessin varrelta	69
10.2 Oma tutkimukseni ja sen tulosten hyödyntäminen	71
10.3 Mallinnus	72
<b>LÄHTEET</b>	<b>76</b>
<b>LIITTEET</b>	<b>79</b>



## 1 JOHDANTO

Taiteen hyvinvointia tuottavasta vaikutuksesta puhutaan paljon. Taiteesta etsitään keinoja mm. työelämän kehittämiseen ja työhyvinvointiin. Esimerkiksi opetusministeriön, taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia toimintaohjelmaehdotuksen tavoitteena on hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen kulttuurin ja taiteen keinoin sekä osallisuuden lisääminen yksilön, yhteisön ja yhteiskunnan tasoilla. Ohjelman kolme painopistealuetta ovat: 1) kulttuuri osallisuuden, yhteisöllisyyden, arjen toimintojen ja ympäristöjen edistäjänä, 2) taide ja kulttuuri osana sosiaali- ja terveydenhuoltoa ja 3) työhyvinvoinnin tukeminen taiteen ja kulttuurin keinoin. (Liikanen 2010, 12.)

Omassa opinnäytetyössäni keskityn taiteen ja työhyvinvoinnin suhteeseen. Taiteen tekeminen yhdessä voi lisätä osallisuuden ja yhteisöllisyyden kokemusta merkittävästi, joka puolestaan voi vaikuttaa hyvinvointiin työssä. Opetusministeriön, taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia toimintaohjelmaehdotus kuvaa työhyvinvoinnin tarkoittavan, että työ on mielekästä ja sujuvaa sekä työuraa tukevaa. Työtä tehdään terveellisesti ja viihtyisässä työympäristössä yksin tai osana hyvää työyhteisöä. Taide- ja kulttuuritoiminnan keinoin on voitu vaikuttaa mm. psyykkiseen ja sosiaaliseen työkykyyn, työpaikan ilmapiiriin sekä viihtyisämmän työympäristön luomiseen. Taiteellinen kokemuksellinen oppiminen voi lisätä merkittävästi työhön liittyviä taitoja, kuten kommunikaatio- ja tiimityötaitoja. (Liikanen 2010, 26.) Taiteen kautta voidaan tutkia myös arvoja. Tämä arvoihin liittyvä kehittäminen ja uudelleenarviointi ovat minusta hyvin keskeisessä asemassa tässä ajassa. Koen, että taiteen kautta voidaan luoda moniäänisyyden, vapautuneisuuden ja hyväksynnän ilmapiiriä työyhteisöihin.

Työelämä on monella tavalla voimakkaassa muutoksessa ja työhyvinvointi tai sen puute on myös osana poliittista keskustelua tällä hetkellä. Von Brandenburg tuokin esiin, että taiteen ja kulttuurin merkitys hyvinvoinnin lisäämisessä tunnustettiin ensimmäistä kertaa vuonna 2007 suomalaisessa terveystaloudessa (von Brandenburg 2008, 111). Lehikoinen (2012) puolestaan tuo esiin eduskunnan tulevaisuusvaliokunnan julkaisemassa raportissa kuten myös työ- ja elinkeinoministeriön julkaisemassa työelämän kehittämisstrategiassa korostettavan, että organisaatioiden tulee menestyäkseen panostaa muun muassa kulttuuriosaamiseen, tunnetaitoihin, yhteistyöhön,

luottamuksen ja yhteistyön vahvistamiseen, työhyvinvointiin ja osaavan työvoiman taitojen vahvistamiseen. Hallitusohjelman mukaisen työelämän kehittämisstrategian visiona on kehittää suomalaisesta työelämästä Euroopan paras vuoteen 2020 mennessä. Raportissa esitettiin jatkotoimenpiteiksi, että soveltava taide- ja kulttuuritaustainen osaaminen pitää integroida orgaaniseksi ja vahvistavaksi osaksi suomalaista työelämää ja työorganisaatioiden kehittämistä. Taiteen ja kulttuurin työelämäkehittäjien ja tutkijoiden verkosto on rakennettava kehittämis- ja oppimisalustaksi sekä tukirakenteeksi, jotta kehittämistyötä voidaan tehdä pitkäjänteisesti, synergisesti ja monialaisesti. (Lehikoinen 2012, 18.)

Nämä linjaukset heijastavat suurta muutosta, joka suomalaisessa työelämässä on tapahtunut. Leppänen ym. (2013) tuo esiin, että viimeisen 40 vuoden aikana koulutustaso on noussut, internet on tullut työpaikoille, raja koti- ja globaalimarkkinoiden välillä on hämärtynyt ja työperäinen maahanmuutto auennut. Nämä ovat keskeisiä muutoksia suomalaisen työelämän voimakkaassa kansainvälistymisessä. Uudet taidot ovat nousseet arvoon: kyky lukea konteksteja, toimia uusissa tilanteissa ja sietää epävarmuutta. (Leppänen ym. 2013, 16-18.) Soveltavan taiteen ammattilaisilla onkin paljon annettavaa työ- ja elinkeinoelämälle. Taidetyöskentely voi tukea ja opettaa tulevaisuuden työelämän taitoja, kuten kaaoksen sietämistä ja muutoksen hyväksymistä, uteliaisuutta sekä luovaa ongelmanratkaisukykyä. Heikkilä ja Heikkilä (2000) muistuttavat, että markkinoiden laajentuminen, lisääntyvä teknologinen tietous, paineet innovatiivisten tuotteiden ja palveluiden kehittämiseen ja erityisesti monitoiminnallisten ja moniammatillisten tiimien merkityksen korostuminen ovat antaneet aihetta kehittää uusia oppimisen muotoja organisaatioiden käyttöön (Heikkilä & Heikkilä 2000, 36-40).

Taiteen kautta voidaan opetella näitä työelämässä tarvittavia taitoja. Schiuma (2011) listaa yhdeksän toiminnan aluetta, joihin taidelähtöinen oppimisprosessi vaikuttaa.

Näitä ovat:

- 1) Luovuus:



Taide voi auttaa ihmisiä kehittymään luovuudessa kehittämällä heidän kykyään nähdä, tulkita ja esittää heidän kokemuksiaan todellisuudesta sekä ongelmista.

2) Mielikuvitus:

Taide tarjoaa hedelmällisen pohjan mielikuvituksen kehittämiseksi. Taide voi muuttaa ihmisten tapaa nähdä maailma ja näin luoda uusia viitekehyksiä todellisuuden tarkastelulle.

3) Riskinotto:

Taiteen tekemiseen liittyy keskeisesti riskin ottaminen. Ottamalla riskejä voidaan löytää uutta.

4) Improvisaatio:

Improvisointi on tärkeä kyky etenkin toimintaympäristöissä, joissa korostuu epävarmuus ja epäselvyys. Tällöin improvisaatiokyky näyttäytyy kykynä joustaa. Kyky muuttaa suuntaa sekä uudelleen määritellä tavoitteita ympäristössä tapahtuvien muutosten mukaan on tärkeää.

5) Havaitseminen:

Taide voi kehittää ihmisten kykyä havainnoida todellisuutta.

6) Kriittikki:

Taide tarjoaa mahdollisuuden ymmärtää ihmisten yksilöllisten kokemusten ainutlaatuisuuden. Tämä puolestaan mahdollistaa uusien näkökulmien esiin tulemisen.

7) Tietoisuus:

Taide kehittää ihmisten tietoisuutta heidän emotionaalisista reaktioistaan eri tilanteisiin. Tämä puolestaan tukee ihmisten tietoisuutta itsestään sekä kykyä hallita omaa toimintaansa.

8) Joustavuus:

Taide voi opettaa ihmisille joustavuutta, hyväksyntää, moninaisuuden kohtaamista sekä epävarmuuden sekä epäselkeyden kohtaamista.

#### 9) Itsensä ja muiden aktivointi:

Taide kannustaa ihmisiä kiinnittämään huomiota omiin tunteisiinsa sekä energisyyteensä, mikä tarjoaa samalla mahdollisuuden vaikuttaa näihin osalualueisiin. (Schiuma 2011, 122-124.)

Taide voi siis toimia siltana ja uusien taitojen oppimisen areenana suhteessa työelämän haasteisiin ja kansainvälistymiseen. Leppänen ym. (2013) korostaa, että tällä hetkellä puolet suomalaisista työnantajista yhdistää kansainvälisen osaamisen sellaisiin ominaisuuksiin kuten sitkeys, ongelmanratkaisutaidot, itsetunto, empatia, itsevarmuus ja luotettavuus (Leppänen ym. 2013, 7-8). Nämä ovat ominaisuuksia, joita taiteen kautta työskentely voi kehittää. Routarinne (2004) korostaakin, että aikamme muutostahti ja kiihtyvä elämänrytmi kutsuvat etsimään turvaa rakentavasta vuorovaikutuksesta, joka voi tuoda myös muutoksessa turvallisen ilmapiirin ja jossa oma persoonallisuus voi kehittyä monipuolisemmaksi (Routarinne, 2004, 29). Soveltava taide voi vastata osaltaan näihin työelämän tarpeisiin.

Soveltava taide tähtää usein juuri osallisuuden kokemiseen, yhteisöllisyyteen ja hyvinvoinnin lisäämiseen. Se tuo taiteen ihmisten arkeen ja tarjoaa mahdollisuuden osallistua taiteen tekemiseen omia kiinnostuksia ja voimavaroja seuraten. Tänä päivänä taide näyttäytyykin laajana ja monipuolisena kokemuksena. Se voi pitää sisällään sosiaalityön, yhteiskunnallisen integraation tai itseilmaisun elementtejä. Näin ollen taidetta voidaan tarkastella kokeellisena demokratian kenttänä, jossa yksilöt, yhteisöt ja eri sidosryhmät voivat nostaa intressejään, käsityksiään ja arvojaan osaksi yleistä keskustelua.

#### 1.1 Mistä opinnäytetyössäni on kyse

Olen viettänyt viimeiset kahdeksantoista vuotta elämästäni taiteen parissa ensin intohimoisena harrastajana, sitten taideopiskelijana ja lopulta taiteilijana ja soveltavan taiteen tekijänä ohjaus- ja opetustyössä. Olen koulutukseltani teatteri-ilmaisun ohjaaja (AMK) ja ratkaisukeskeinen kuvataideterapeutti. Nämä aikaisemmat tutkintoni ja

niiden vaikutus näkyy väistämättä opinnäytetyöni taustalla. Erityisesti taidelähtöiset menetelmät kiinnostavat minua ja taidealalle sitoutuneen potentiaalin käyttö niin yksilöjä, yhteisöjä kuin yhteiskuntaakin hyödyttävänä muotona.

Opinnäytetyössäni on kyse tutkimuksellisesta kehittämistoiminnasta. Halusin rakentaa helposti lähestyttävän työskentelykokonaisuuden työyhteisöjen hyvinvoinnin tueksi. Koen, että taidelähtöisillä menetelmillä voidaan tukea hyvinvointia ja lisätä tulevaisuuden työelämän taitoja. Rakensin ja pilotoin viiden kerran taidelähtöisen työskentelykokonaisuuden, joka yhdisti ratkaisukeskeisyyttä ja taidelähtöisiä menetelmiä. Työskentelyn tavoite oli luoda rakentavaa vuorovaikutuskulttuuria työyhteisöön ja tutkia osallistujien kokemuksia työskentelystä. Rakentavalla vuorovaikutuksella tarkoitan tässä työssä yksilöiden ja yhteisön hyvinvointia ja tavoitteiden saavuttamista tukevaa tapaa olla ja toimia yhteistyössä. Muita työskentelyn kannalta keskeisiä käsitteitä ovat taide ja palaute, dialogisuus, työhyvinvointi, ratkaisukeskeisyys, tunneäly ja improvisaatio. Nämä kaikki käsitteet liittyvät yhteen tässä työssä ja palvelevat samaa tarkoitusta, hyvää työilmapiiriä ja hyvinvointia työssä.

Pilotoinnin jälkeen työskentelyä kehitettiin ja mallinnettiin vastaamaan työelämän tarpeita aineiston pohjalta. Aineisto koostui kyselykaavakkeista, vapaamuotoisista kertomuksista, joissa osallistujat reflektoivat kokemuksiaan ja omista havainnoistani. Mallinnuksessa on otettu huomioon tutkimuksen tulokset ja se on suunnattu ensisijaisesti vuorovaikutustyön ammattilaisille. Työssäni on tapaus- ja toimintatutkimuksen piirteitä.

Työskentelyssä oli työnohjauksellinen sävy. Halusin tarjota osallistujille monimuotoisia työtapoja, jotta kaikki saisivat äänensä kuuluviin ja voimavaransa käyttöön. Liikuen, näytellen, piirtäen, puhuen ja kirjoittaen jokainen voi löytää oman tarttumapintansa käsiteltävään aiheeseen. Tämä oli yksi syy siihen, miksi halusin rakentaa tästä työskentelykokonaisuudesta monitaiteellisen. Koin myös tärkeänä yhdistää eri puolia osaamisestani itselleni uuteen muotoon ja tuottaa sitä kautta uusia sovellutuksia humanistiselle- ja kasvatusalalle. Työskentely pyrki tarjoamaan osallistujille aikaa ja mahdollisuuden pysähtyä jakamaan ja pohtimaan itseään ja omaa työyhteisöään taidetyöskentelyn, alustusten ja itsereflektion kautta.

Hyödynsin suunnittelussa Engelströmin (1994) oppimisen täydennettyä mallia. Malli pitää sisällään erilaisia vaiheita, joiden kautta oppiminen tapahtuu; 1) motivoitumista ja suuntautumista, 2) orientoitumista, 3) sisäistämistä, 4) ulkoistamista, 5) opittavan tiedon arviointia sekä 6) kontrollia omasta oppimisesta. (Engelström 1994, 98.) Motivoituminen ja suuntautuminen tapahtuivat tässä työskentelyssä lyhyen luennon avulla ja orientoituminen alkukeskustelun ja lämmittävien harjoitusten kautta yhteistä ymmärrystä rakentaen. Sisäistämiseen eli syvempään perehtymiseen pyrittiin menetelmäosuudella. Ulkoistamiseen siirryttiin palautteen ja keskustelun kautta, ja opittavan tiedon arviointiin keskustelun avulla, jossa tietoa täydennettiin ja korjattiin. Lopuksi arvioinnin kautta päästiin kontrolliin omasta oppimisesta kyselykaavakkeilla tai kertomuksilla.

Työskentely oli suunniteltu tiiviiksi ja pienillä resursseilla toteutettavaksi kokonaisuudeksi. Jokaisella kerralla oli oma teemansa. Rakensin teoreettisen pohjan jokaiselle kerralle alustukseksi ja nämä alustukset käytiin ryhmän kanssa keskustellen läpi. Taidelähtöisten menetelmien kautta käsiteltiin mm. tunneälyyn, itsetuntemukseen ja rakentavan vuovaikutuskulttuuriin liittyviä taitoja ja niiden tiedostamista ja tutkimista. Nämä ovat taitoja, jotka voivat merkittävästi tukea ja vahvistaa vuorovaikutustyötä tekevien työssäjaksamista ja kykyä tehdä työtä hyvin omia voimavaroja hyödyntäen. Yhdistämällä taidelähtöiset menetelmät tutumpiin ja jo käytössä oleviin menetelmiin pyrin alentamaan osallistumisen kynnystä tulla mukaan ja antaa heille tarttumapintaa työskentelyyn ja yhteistä kieltä.

Taidelähtöisten menetelmien käytön haasteet liittyvät usein yhteisen sanaston ja kielen löytämiseen ja toiminnan hyödyn ja tavoitteen perustelemiseen sekä toiminnan vaikutuksen mittaamisen haasteisiin. Työnohjauksellinen työote voi auttaa osallistujia löytämään motivaation ja tavoitteen taidelähtöisten menetelmien käyttämiseen työyhteisössä. Yhdistin oman kokemukseni mukaan taidelähtöisten menetelmien parhaat ja toimivimmat puolet yhdeksi kokonaisuudeksi vuorovaikutustyössä tarvittavien taitojen ympärille. Tätä kokonaisuutta toteutin prosessinomaisesti ryhmää ja sen tarpeita kuunnellen.

Minulle oli henkilökohtaisesti äärimmäisen arvokasta päästä kokeilemaan juuri tällaista työtapaa ja jatkaa sen kehittämistä eteenpäin palautteen ja havaintojeni myötä.

Kyse ei luonnollisestikaan ole kaikille tai kaikkiin tilanteisiin sopivasta työskentelystä. Eräs opinnäytetyöni tavoite onkin pyrkiä tuomaan esiin, mihin tällainen työskentely vaikuttaa ja mihin se soveltuu parhaiten.

## 2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

Tapani tarkastella asioita liittyä fenomenologiseen lähestymistapaan. Tutkin yksilöiden kokemuksia ja olin itse osa tutkimusta. Hermeneuttinen lähestymistapa liittyy tutkimukseeni niin, että pyrin ymmärtämään ihmisten sisäisiä kokemuksia. Opinnäytetyössäni on tutkimuksellisin kehittämistyön piirteitä sekä toiminta- ja tapaustutkimuksen elementtejä. Nämä käsitteet ja tutkimuksen taustalla vaikuttavat viitekehykset määrittävät tutkimukseni prosessia ja luonnetta hyvin.

Ojasalo, Moilanen ja Ritalahti (2009) kiteyttävät tutkimuksellisen kehittämistoiminnan keskeiset piirteet. Heidän mukaansa siinä pyritään ratkaisemaan käytännöstä nouseita ongelmia ja uudistamaan käytäntöjä sekä usein myös luomaan uutta tietoa työelämän käytänteistä. Kehittämisen tueksi kerätään systemaattisesti ja kriittisesti arvioimalla tietoa sekä käytännöstä että teoriasta ja käytetään monipuolisesti erilaisia menetelmiä, kuten havainnointia ja kyselykaavakkeita. Myös kvalitatiivinen ja kvantitatiivinen aineisto ovat usein rinnakkain läsnä. Aktiivinen vuorovaikutus eri tahojen kanssa korostuu ja kirjoittaminen ja esittäminen eri vaiheissa eri kohderyhmille vievät kehitystyötä eteenpäin. (Ojasalo ym. 2009, 18.) Tämä näkyi omassa työssäni mm. monipuolisten menetelmien käyttönä ja pyrkimyksenä kehittää taidelähtöisten menetelmien käytänteitä.

Kuulan (2001,150) mukaan toimintatutkimusprosessi aikaansaa tutkijan ja tutkittavien tietoisuuden kasvua ja saa tätä kautta aikaan heidän muuttumisensa tehokkaammiksi ja vastuullisemmiksi toimijoiksi sekä kykenevän itsereflektioon ja kehittymiseen. Tämä toimintatutkimuksen kehittävä luonne ja oppimisprosessimaisuus olivat minulle tärkeitä, koska haluan kehittyä ja kehittää. Kuula (2001, 205) tuo esiin toimintatutkimusta tekevän tutkijan roolin olevan haastava määritellä, koska toimintatutkimuksen käytännön määrittely tehdään jatkuvassa dialogissa ja rajanveto suhteessa tutkijan

asemaan auktoriteettina tai muutosmallin osaavana konsulttina on elävä. Minusta tuntui luontevalta olla mukana työskentelyssä, mutta halusin olla tarkkana oman roolin ja persoonani vaikutuksesta. Prosessoin ja analysoin tätä oman paikkani haasteellisuutta tutkimuspäiväkirjassani. Kokemukseni mukaan ohjaajan persoona on yksi hänen tärkeimmistä työvälineistään ja sen toimivan joko hänen edukseen tai häntä vastaan.

Myös Kuula korostaa toimintatutkimuksessa tutkijan ja tutkittavien välisen vuorovaikutuksen merkittävyyttä. Tämä edellyttää tutkijalta erityisiä taitoja. Hänen täytyy saada keskusteluyhteys ja luottamus sekä haluta, tahtoa ja kyetä tekemään toimintatutkimusta, saada aikaan ratkaisuja käytännön ongelmiin. (Kuula 2001, 208.) Tämä kaksoisrooli tuntui minusta kiinnostavalta. Kuula (2001, 209) tuokin esiin toimintatutkijan olevan saamaan aikaan sisä- ja ulkopuolella, hän on mukana toiminnassa, mutta siirtyy myös sen tarkkailijaksi ja tutkijaksi. Tämä molemmilla puolilla olo toi mukanaan suuria haasteita mutta antoi näköalapaikan, jollaista on vaikea saada tarkasteltaessa prosessia ulkopuolelta ilman kokemusta osallistumisesta.

Opinnäytetyössäni on myös tapaustutkimuksen piirteitä. Saarela-Kinnusen ja Eskolan mukaan tapaustutkimuksessa pyritään tutkimaan vain yksi tapaus (henkilö, kylä, organisaatio tms.) perusteellisesti ja siinä etsitään aina vastausta kysymyksiin: kuinka ja miksi? Tapaustutkimukselle on luonteenomaista, että pienestä joukosta toisiinsa rinnastettavia tapauksia tuotetaan yksityiskohtaista tietoa. Tapaustutkimuksessa kokonaisvaltainen ymmärtäminen on tärkeämpää kuin yleistäminen. (Saarela-Kinnunen & Eskola 2010, 184-187.) Näin on esimerkiksi opinnäytetyössäni. Siinä tapauksia on kaksi ja teen vertailevaa tapaustutkimusta näiden tapausten välillä.

Ohjaajan keskeisen roolin vuoksi koen tärkeäksi avata myös omaa arvomaailmaani ja ihmiskäsitystäni, koska näiden vaikutus työskentelyyn on ilmeinen. Ihmiskäsitykseni on humanistinen ja tähän liittyi voimakkaasti myös työotteeni. Uskon, että meillä on kiistaton arvo ja oikeus olla täällä omana itsenämme. Uskon myös, että voimme kehittyä ja kasvaa sekä oppia koko elämämme ajan. Mielestäni Kauppila (2005) onnistuu kuvaamaan tätä hyvin. Hän määrittää humanistisen vuorovaikutuksen mallin yksilön arvoa korostavaksi ja yksilön henkilökohtaisten kokemusten merkitystä arvostavaksi. Vuorovaikutuksen keskiössä on keskusteleva, toisten mielipiteitä arvostava ja

suvaitsevaisuutta lisäävä keskustelun muoto. Kilpailuyhteiskunnan vuorovaikutuksen mallia hän puolestaan kuvaa malliksi, joka tuottaa harvojen onnistumista ja korostaa vahvojen oikeutta dominoida vuorovaikutusta. Se sulkee ulkopuolelle eikä hyväksy jokaista. (Kauppila 2005, 205–207.) Kilpailulle rakentuva vuorovaikutuskulttuuri on mielestäni uhka moniäänisyydelle, tasa-arvolle ja yhteistyötä tukevalle työskentelylle.

Venkula (2005) kiteyttää oman arvopohjani hyvin ja siksi aloitinkin ryhmien kanssa prosessin hänen sanoillaan.

Elämän kunnioittaminen syntyy epävarmuuden huomioonottamisesta; varmuus tekee helposti ylpeäksi ja kovaksi, epävarmuus taas herkäksi ja nöyräksi. Ihmisen hyvinvointi ei synny siitä, että kaikki on aina hyvin, vaan siitä että huonot asiat osataan kohdata. (Venkula 2005, 13-14.)

Tämä kuvaa taidetyöskentelyn tavoitteitakin. Muutosta ei voi tehdä, mutta se tapahtuu ja voimme valita suostummeko siihen vai vastustammeko sitä. Taidetyöskentelyn kautta olemme aina tekemisissä epävarmuuden kanssa. Taide työyhteisössä voi tuoda myös uuden tavan olla, koska taidetyöskentelyssä ei ole oikeaa tai väärää eikä siinä näin ollen voi kilpailla. Taide voi toimia myös monen muun taidon mahdollisena kasvualustana. Ennen kaikkea taiteen tehtävä on näyttää ihminen kokonaisena.

### 3 KESKEISET KÄSITTEET

Puhuttaessa taidelähtöisistä menetelmistä, on ensin puhuttava taiteesta ja sen vaikutuksesta. Taiteen kautta on mahdollista konkretisoida asioita ja taide voi siten toimia ei-rationaalisten asioiden kohtaamisen väylänä. Taiteen kautta voidaan myös löytää uusia näkökulmia ja taide pitää sisällään myös sisäisen kasvun mahdollisuuden. Taiteen keinoin ihmiset voivat ilmaista asioita, jotka ovat heille tärkeitä sekä kommunikoida niiden tiimoilta (Schiuma 2011, 8). Taiteen kautta voidaan antaa asioille yhteisiä merkityksiä ja luoda avointa ja kommunikoivaa työyhteisöä. Taiteen yksi merkittävistä aneista työyhteisöissä on taide toimintakulttuurin inhimillistäjänä. Taiteen käyt-

täminen osana yritysten ja organisaatioiden toimintaa voidaan perustella seuraavalla perusargumentilla: taiteen hyödyntäminen osana johtamista ja organisaatioiden toimintaa auttaa luomaan organisaatioita, joissa korostuu inhimillisyys ja jotka näin ollen ottavat huomioon yritysmaailman ihmislähtöisyyden (Schiuma 2011, 4).

Soveltavasta taiteesta puhutaan monin eri termein. Tämä hämmentää osaltaan ainakin asialle vihkiytymätöntä. Usein puhutaan taidelähtöisistä menetelmistä, taiteen soveltavasta käytöstä, luovasta toiminnasta, soveltavasta taiteesta tai taiteen käytöstä välineenä. Tässä työssä pyrin puhumaan selkeyden vuoksi taidelähtöisistä menetelmistä, jotka ovat osa taiteen kenttää. Taidelähtöisillä menetelmillä tarkoitan tässä työssä eri taidemuodoista sovellettuja harjoitteita tai harjoitekokonaisuuksia sekä taidelähtöistä lähestymistapaa käsiteltäviin asioihin. Harjoitteita oli tässä rakentamassani työskentelykokonaisuudessa poimittu mm. improvisaatiosta, kuvataiteesta ja fyysisestä teatterista. Näitä harjoitteita oli osin muokattu ja niihin oli sulautettu elementtejä mm. itsetuntemukseen ja tunneälyyn liittyen. Työskentelyssä näitä erilaisia harjoitteita tehtiin niin, että ne liittyivät rakentavan vuorovaikutuskulttuurin eri osa-alueisiin.

Harjoitteiden tavoitteena oli herättää tietoisuutta itsestä ja omasta toiminnasta. Rakentava vuorovaikutus tarvitsee toteutuakseen ymmärrystä omasta itsestä ja omasta toiminnasta, tunteista ja niiden ilmaisemisesta. Reflektoiden tietoisuus kasvaa ja dialoginen keskustelu mahdollistaa siltojen rakentamisen toiseen ja yhdessä muuttumisen. Taidelähtöiset menetelmät (draama ja kuvallinen työskentely) toimivat tässä työssä ns. välittäjäaineena, joiden kautta voidaan tulla tietoisemmaksi itsestä ja omista toimintatavoista.

### 3.1 Taide, työhyvinvointi ja työn imu

Puhuttaessa taidelähtöisistä menetelmistä työelämää tukevana tekijänä nousee työhyvinvoinnin käsite ja työn imu väistämättä esiin. Työterveyslaitoksen mukaan työn imua syntyy, kun työssä voi käyttää omia vahvuuksiaan ja työolosuhteet ovat suotuisat. Työn imua vahvistavat mm. työpaikalla koettu arvostus ja tuki, mahdollisuus kehittyä työssä ja kannustava johtaminen, yksilön omat voimavarat ja palautuminen työpäivän rasituksista. (Työterveyslaitos 2013.)



Työterveyslaitoksen (2013) mukaan henkilöstön työn imu ja työpaikan tuottavuus kulkevat käsi kädessä. Myönteisyys ja työn imu myös tarttuvat työyhteisössä. Hyväksyvä, yhteistoiminnallinen ja uudistushakuinen työyhteisö vahvistaa jäsentensä myönteisiä käsityksiä itsestään ja auttaa löytämään piilossa olleita voimavaroja ja taitoja. Vastaavasti kilpailuhenkinen ja nujertava yhteisö voi lannistaa voimakkaankin, itseensä aiemmin uskoneet työntekijän. Koko työyhteisöä energisoiva myönteinen vuorovaikutus tarkoittaa huomion kiinnittämistä työtovereiden vahvuuksiin, onnistumisiin ja mahdollisuuksiin. Tämä ei tarkoita mahdollisten epäkohtien huomiotta jättämisestä vaan niitä käsitellään rakentavasti ja sinnikkäästi. Tutkimusten mukaan taloudellisesti menestyvissä ja toimivissa työyhteisöissä myönteistä kannustuspuhetta on vähintään kolminkertaisesti kielteiseen ja vähättelevään puheeseen verrattuna. (Työterveyslaitos, 2013.)

Yksilöiden vaikutusmahdollisuuden ovat olemassa vaikka työhyvinvointia toki rakennetaankin yksilön, yhteisön ja yhteiskunnan tasolla. On äärimmäisen tärkeää luoda avointa keskustelua ja myönteisyyttä, joka kantaa myös epäonnistumisien yli. Innostus ja myönteisyys tarttuvat ja lisäävät hyvinvointia. Taidelähtöiset menetelmät työyhteisössä voivat tuoda uusia näkökulmia ja lisätä positiivisuutta. On kuitenkin tärkeää tuoda esiin taiteen ominaispiirteet: vapaus ja prosessinomaisuus. Tätä näkökulmaa on käsitellyt mm. von Brandenburg. Hän tuokin esiin, että työhyvinvoinnin edistäminen liittyy työelämään ja yrityksiin, jossa tuottavuus näyttelee tärkeää osaa. Taiteen tulisi kuitenkin saada tässä kentässä paikka, jossa se voi olla vapaasti, ihmisten tarpeita varten ja edustaen tietyllä tapaa tuottavuuden vastakohtaa. (von Brandenburg 2008, 12.) Taiteen voima on vapaudessa. Tekemällä siitä vain tuottavuutta palvelevan menetelmäkokonaisuuden, jota kuka tahansa voi ohjata, jää prosessista puuttumaan se oleellisin.

### 3.2 Taide ja palaute

Draama käsittää tämän työskentelyn yhteydessä improvisaatiota ja fyysisen teatterin harjoitteita, joiden yhteydessä osallistujat saattoivat eläytyä erilaisiin rooleihin ja kokeilla uusia toimintatapoja ryhmässä. Kuvataide puolestaan rajattiin tämän työskentelyn yhteydessä koskemaan pääasiallisesti kaksikulotteista eri materiaalein toteutettavaa visuaalista ilmaisua ja työskentelyä. Draaman käyttö palvelee samaistumisen,

kehollisuuden ja kokonaisvaltaisen osallistumisen tarpeita. Teatteripohjainen työskentely tarjoaa ihmisille mahdollisuuden saada ja antaa palautetta (Schiuma 2011, 74). Palaute ei tapahdu draaman keinoin välttämättä sanoin vaan moni eri keinoin. Esimerkiksi improvisaatio tarjoaa loputtoman mahdollisuuden kokeilla uudestaan vuorovaikutustilanteita, tutkia rooleja, valtasuhteita, nonverbaalista viestintää ja sitä kautta tulla tietoisemmaksi itsestään vuorovaikuttajana. Varsinkin työssä, jossa vuorovaikutus on työn ytimessä, tämä on merkityksellistä ja hedelmällistä.

Improvisaatio mahdollistaa myös kehonkäytön ja kehollisen ilmaisun vaikutuksen tutkimisen esimerkiksi tunteiden säätelyn välineenä. Ajatuksia tai tunteita on vaikea muuttaa, mutta kehon asentoa voi muuttaa hetkessä ja vaikuttaa sitä kautta tunteisiin ja ajatuksiin. Oida ja Marshall tuovatkin esiin, että keho, mieli ja ajatukset ovat yhteydessä toisiinsa ja kehottaa säännölliseen kehon tutkimiseen tehdäkseen kehosta herkän ja vapaan. Tämä sama notkeus siirtyy hänen mukaansa myös henkisiin prosesseihin ja tunne-elämä rikastuu. (Oida & Marshall 2004, 74.) Teatterityöskentelyä simuloitaessa on mahdollista luoda kohtauksia, joissa toistetaan arjen tilanteita. Tämä mahdollistaa kokeilun, varioinnin ja parantamisen sekä näiden vaihtoehtoisten todellisuuksien tutkimisen ja konkretisoinnin.

Kuvallista työskentelyä tehdään kaikkia aisteja käyttäen. Pelkkä värien katsominen voi olla puhuttelevaa. Maalit tuoksuvat, kehon liike tuottaa kuvaa, sitä voi muokata haluamallaan tavalla, maalit ja pensselit luovat tuntoaistimuksia, pensseli kulkee paperilla tuottaen hiljaisen äänen ja oma sisäinen tila voi tulla esiin. Usein ihmiset hiljenevät maalatessaan. He ikään kuin astuvat syrjään tulevan kuvan teiltä. Kuvallinen ilmaisu tarjoaakin sanattoman tavan konkretisoida esimerkiksi oma tunne. Tämä oman tunteen etäännyttäminen mahdollistaa tunteen tarkastelemisen ikään kuin objektina, itsestä erillisenä. Tämä voi jo itsessään olla hyvin avaavaa ja terapeutista. Teoksen ääreen voi myös palata aina halutessaan tai sitä voi täydentää tai jatkaa vuosienkin päästä.

Teoksen jatkotyöstäminen voi parhaimmillaan tarjota suuria oivalluksia. Teoksen voi polttaa, piilottaa, muuttaa toiseksi, lisätä osaksi jotain muuta tai repiä. Työstämisen mahdollisuudet ovat rajattomat. Taide muovaa ja ilmaisee tunteita, mahdollistaa kokemusten jakamisen ja tutkimisen sosiaalisissa suhteissa sekä yksilöiden omissa

kokemusmaailmoissa (Schiuma 2011, 38). Kuvataiteen kautta voi tutkia kaikkein yksityisintä paljastumatta. Teoksesta voi aina kertoa vain sen, mitä haluaa. Omasta työstä kertominen ja työn tekemisen kuvaaminen voivat tuoda esiin yhtäläisyyksiä aikaisemmista tunteista tai tapahtumista, oivalluksia omasta tavasta puhua itsestään tai suhteesta omaan tekemiseensä sekä selkeyttää itselle työn merkitystä. Toisen työstä kuuleminen voi puolestaan lisätä tekijän ajatus- ja tunneprosessien ymmärtämistä sekä kykyä lukea tekijää muussakin elämässä sekä kokea empatiaa häntä kohtaan.

Palautteen rooli kuvallisen työskentelyn ja draaman osana on keskeistä tässä työssä. Rakentavan palautteen voima on suuri hyvinvointia lisäävä tekijä. Rakentavalla palautteella tarkoitan tässä työssä kykyä antaa ja vastaanottaa palautetta niin, että sen tarkoitus on tukea ja kehittää yhteistä toimintaa ja kunnioittaa kaikkia osapuolia. Berlin esittää tutkimuksensa pohjalta hyvän palautteen olevan mm. kannustavaa, aiheellista, hyvin kohdistettua ja sekä kehityskohtiin että onnistumisiin keskittyvää. Huonon palautteen elementtejä vastaavasti ovat: palautteenantajan puutteelliset tiedot, palautteen epäolennainen merkitys sekä palautteen antaminen vain muodon vuoksi. (Berlin 2008, 80-84.) Taiteen tekeminen yhdessä ja taiteesta sekä prosessista palautteen antaminen ja vastaanottaminen mahdollistavat palautteenantokulttuurin tarkastelun monista eri tulokulmista. Siinä voidaan tarkastella palautteen antajaa, vastaanottajaa sekä muita palautteenantotilanteeseen osallistuvia ja heidän vaikutustaan ja reaktioitaan.

Palautteen saaminen omasta kuvallisesta teoksesta voi olla hyvin kiinnostavaa jos sen uskaltaa todella kuulla ja pysähtyä kuuntelemaan omia reaktioitaan suhteessa palautteeseen. Teos voidaan nähdä tässä työsuoritteen kaltaisena, henkilön tekemänä mutta ei hänenä itsenään. Palaute voi herättää teoksen tekijässä tunteen siitä, että häntä on kuultu, ymmärretty ja hänet on hyväksytty kokonaisena. Palaute omasta teoksesta voi olla myös kipeää ja vaikeaa ottaa vastaan. Tämä taas tarjoaa tilaisuuden reflektoida omaa kokemustaan vastaanottajana sekä palautteen laatua, palautteen antajan motiiveja että hänen tapaansa ilmaista itseään. Palautteen antajan rooli on hyvin merkityksellinen. On kiinnostavaa pysähtyä pohtimaan, mitä hän valitsee tuoda esiin ja miksi, kuinka hän valitsee sanansa, keneen hän kohdistaa huomionsa ja miten hän vastaanottaa tekijän huomiota antamastaan palautteesta. Yhtälailla

voidaan tarkastella palautteen vastaanottajan reaktiota, sen syytä, toiveita tulevan palautteen osalta sekä koko yhteisön suhdetta kyseiseen palautetapahtumaan. Tämä viestintä- ja vuorovaikutustaitojen tutkiminen teoksen äärellä voi olla hyvin hedelmällistä ja tuoda esiin merkittäviä seikkoja mm. ryhmädynamiikasta, rooleista, ilmapiiristä ja yksilöiden välisistä jännitteistä ja tunteista.

Taidelähtöisten menetelmien käyttö työyhteisöissä voi olla monella tapaa hedelmällistä. Työyhteisöissä ne, jotka eivät ole kykeneviä tai halukkaita nopeaan kielelliseen kommunikaatioon, saattavat jäädä suotta sivuun, eikä heidän arvokkaita ajatuksiaan ja ideoitaan kuulla. Taiteen kautta työskenneltäessä kommunikointi on paljon muuta kuin puhetta. Taidetyöskentelyn kautta myös suhteet oman maailman ja ulkoisen todellisuuden välillä voivat selkeytyä tai ainakin niitä voi tarkastella taiteen keinoin. Schiuma tuokin esiin, että ihmisten osallistuessa taiteen tekemisen prosessiin he voivat kokea olevansa yhteydessä tunteisiinsa sekä löytää siteitä oman sisäisen maailmansa sekä ulkoisen todellisuuden välillä. Taiteen avulla voidaan synnyttää myös todellisuus, jossa ihmiset voivat reflektoida itseään ja käyttäytymistään. (Schiuma 2011, 60.) Reflektio on mielestäni äärimmäisen tärkeää taidetyöskentelyssä, jotta kokemukset saavat äänen ja merkityksen ja ne liittyvät laajempaan viitekehykseen. Kyky reflektoida tapahtumia yhdessä muiden kanssa pohjaa itsereflektioon. Itsereflektiolla tarkoitan tässä työssä yksilön kykyä havainnoida itseään ja tulla tietoisemmaksi omasta toiminnastaan, ajatuksistaan ja tunteistaan.

Puhuttaessa taidelähtöisien menetelmien soveltamisesta työyhteisöissä tulee osallisuus ja osallistuminen voimakkaasti esiin. Vapaaehtoisuus toimintaan osallistumisen asteesta on tärkeässä roolissa. Myös taiteen katsoja tai kokija voi saada paljon. Schiuma tuokin esiin, että esteettinen kokemus herättää ihmisissä tunteita sekä vaikuttaa ihmisten kognitiiviseen toimintaan kannustamalla tutkimiseen, ymmärtämiseen sekä vaikuttamalla heidän tietoisuuteen itsestään (emt., 68). Näiden tunteiden jakaminen voi lisätä yhteisöllisyyttä ja osallisuuden kokemusta. Schiuma korostaakin, että sovellettaessa taidetta osaksi työorganisaatioiden toimintaa nousevat esiin taiteen tarjoamat mahdollisuudet: osallistujat voivat olla tekijöitä sekä kokijoita. Molemmat roolit luovat voimakkaan osallistumisen kokemuksen. (Emt., 67-68.) Minusta on tärkeää tarjota osallistujille mahdollisuus osallistua haluamallaan tavalla ja intensiteetillä.

### 3.3 Rakentava vuorovaikutuskulttuuri ja dialogisuus

Rakentavalla vuorovaikutuksella tarkoitan tässä työssä yksilöiden ja yhteisön hyvinvointia ja tavoitteiden saavuttamista tukevaa tapaa olla ja toimia yhteistyössä. Tämä vaatii avoimuutta ja vastuunottoa omista tunteista ja tarpeista. Kaikki haluavat kokea arvostusta, hyväksyntää ja kunnioitusta. Antamalla toisille näitä kokemuksia, annamme yhteisölle mahdollisuuden kasvaa ja kehittyä kohti rakentavaa vuorovaikutusta. Routarinne (2004) tuokin esiin, että rakentavassa vuorovaikutuksessa tärkeää on yhteistoiminta, ideoiden yhdistely, tiimityö, vastavuoroinen vaikuttaminen ja vaikuttuminen, toisen vaikutusvallalle alistuminen, joustava ilmaisu, roolien vaihtelu ja rutiinin rikkominen, liikkuva, joustava minäkuva, itsetietoisuuden häviäminen, toisiin liittyminen, sulautuminen, persoonallinen ilmaisu, energian vaihtaminen, stressin väheneminen, leikki ja luovuuden, innovaatioiden ja uuden luominen. (Routarinne 2004, 37-38.) Kasvaminen kohti nöyryyttä ja omaa keskeneräisyyttä, auttaa toimimaan toisten kanssa yhdessä. Rakentava vuorovaikutus mahdollistaa jokaisen erinomaisuuden esiintuonnin, toisen erinomaisuuden tunnustamisen ja näiden hyvien ominaisuuksien valjastamisen yhteiseen käyttöön (emt., 15-16).

Ihmisten välinen vuorovaikutus on äärimmäisen herkkää aluetta. On tärkeää kiinnittää huomiota siihen, kuinka vuorovaikutus tapahtuu eli mitä sanotaan ja tehdään sekä miten sanotaan ja tehdään. Yhteisössä menestyksekkäästi toimiminen on tärkeää monilla elämän osa-alueilla. Aikamme ja vallitseva arvomaailma asettaa suuria haasteita niin yksilöille kuin yhteisöillekin. Yhteisöön liittyminen ei aina suju esteettä. Roolit, statukset ja monet muuta asiat vaikuttavat siihen, miten hyvin voimme tai haluamme sopeutua yhteisöön. Dialogisuus on keskeistä rakentavan vuorovaikutuksen rakentumisessa. Tässä yhteydessä dialogilla viitataan Jorma Heikkilän ja Kristiina Heikkilän esittämään määritelmään. Dialogilla tarkoitetaan kommunikaatiomuotoa, jossa jokaiselle osallistujalle tarjoutuu tilaisuuksia oppia syvällisemmin tuntemaan itseään ja myös muuttua ajattelemisen avulla yhdessä muiden kanssa. (Heikkilä & Heikkilä 2000, 10.) On haastavaa, mutta palkitsevaa jakaa ajatuksiaan, kuulla toista ja uskaltaa muuttua kohtaamisen kautta. Tämä tarkoittaa hetkellisesti suostumista eittämisen tilaan. Dialogi työyhteisössä mahdollistaa siihen osallistuville henkilöille organisaation kokonaiskuvan ymmärtämisen muiden kokemusten ja näkemysten kautta ja luo näin ollen kasvualustaa uusille ajatuksille ja toimintavoille.

Heikkilä ja Heikkilä toteavat, että kommunikaatiota ja vuorovaikutusta käsiteltäessä kannattaa lähes aina puhua syvälle juurtuneesta kulttuurista, joka elää omaa elämäänsä. Vallitseva keskustelukulttuuri on rakentunut yhteisistä tavoista ajatella, tuntea ja käyttäytyä, jonka olemme oppineet toinen toisiltamme. Pidämme itsestään selvänä niitä toimintamuotoja, joita on jatkuvasti vahvistettu. Niiden kyseenalaistaminen on uhkarohkeaa ja samalla tarpeellista. Analysoidessaan arkipäivän keskustelua voimme helposti löytää niistä itseään suojelevia puolustusmekanismeja, auktoriteettiasemaan kääriytymistä, yksipuolista argumentointia, vähättelyä, autoritaarista alistamista, hyökkäysyrityksiä ja muita ilmiöitä. Meidän tulee aloittaa dialogikulttuuriin kasvaminen siitä, missä me nyt olemme eli keskustelu- ja väittelykulttuurin analyysistä (Heikkilä & Heikkilä 2000, 58-59.)

Taidetyöskentely tarjoaa hyvän tavan tutkia ja paljastaa vakiintuneita toimintamuotoja ja niiden tarkoituksenmukaisuutta sekä omaa itseä. Ryhmän toimivuuden ja ryhmän luovuuden hyödyntämisen kannalta on tärkeää, että jokainen kokee olevansa turvassa ja hyväksytty. Tämän ideaalin toteutuminen luo haasteen niin ohjaajalle kuin ryhmäläisillekin. Turvallisen työskentelyilmapiirin syntyminen mahdollistaa ryhmän toimivuuden ja dialogisuuden. Työskentelyilmapiirin luominen ja tukeminen vaatii ohjaajalta ryhmän sisäisten vuorovaikutustilanteiden- ja mallien ymmärtämistä. Taito kuunnella on myös keskeistä. Heikkilä ja Heikkilä korostavatkin, että kuunteleminen on osa tehokasta kommunikaatiota. Meidän on samaan aikaan kuultava itseämme ja omaa sisäistä puhettamme, toista ihmistä kriitikittä pyrkimyksenä ymmärtää, mitä toinen tarkoittaa ja myös kollektiivista teemaa, yhteistä merkitystä. (Heikkilä & Heikkilä 2000, 105-124.)

Kauppila tuo puolestaan esiin kommunikaation moniulotteisuuden. Hän kuvaa kommunikaatiota eli viestintää perustana ihmisen vuorovaikutukselle. Siihen kuuluu viestin lähettäjä, vastaanottaja sekä tilanne missä viestintä tapahtuu. Viestintä voidaan jakaa 1) sanallisen viestinnän tasoon, puheilmaisun sanalliseen muotoon ja kielenkäyttöön, 2) tunteiden viestinnän tasoon, tunnetilojen havaitsemiseen ja vastaamiseen, 3) Intuitiivisen viestinnän tasoon, kykyyn päästä toisen kanssa samalle aaltopituudella ja kokea empatiaa, 4) fyysisen viestinnän tasoon eli nonverbaaliseen viestintään, 5) voimien viestintään eli dynamiikkaan, joka syntyy hyväksyvistä ja dominoivista elementeistä. (Kauppila 2005, 27.) Mm. draaman kautta voidaan tuoda esiin näitä

tasoja, tarkastella niiden ilmenemistä ja tutkia omia tunteita, ajatuksia ja toimintaa. Itsetuntemus on väistämättä elämänpituinen prosessi, koska muutamme ja tilanteet muuttuvat. Vaatii rohkeutta ja nöyryyttä katsoa itseään rehellisin silmin ja arvottomasti jatkuvasti muuttuvissa tilanteissa. Kuitenkin kaiken ihmisten kanssa tehtävän työn keskiössä on ”minä itse” ja omat vuorovaikutustaidot.

Kauppila tuo esiin myös tutkimukseni kannalta oleellisia vuorovaikutustaitojen kehittämiseen liittyvän näkökulmia. Näitä ovat kommunikoinnin eli viestintätaidon kehittäminen, sosiaalisen kyvykkyyden kehittäminen, sosiaalisen havaitsemisen ja herkkyyden kehittäminen sekä empatian kehittäminen. Kommunikoinnin eli viestintätaitojen kehittämisellä Kauppila tarkoittaa ihmisten kykyä ilmaista omia tuntemuksiaan, pyrkimyksiään, tunteitaan ja halujaan ja sosiaalisen kyvykkyyden kehittämisellä kykyä tulla toimeen toisten kanssa, toimia erilaisissa ryhmissä ja kykyä neuvotella. Kauppila tuo esiin myös temperamentin- ja persoonallisuuspiirteiden vaikuttavan sosiaaliseen kyvykkyyteen, mutta korostaa kuitenkin näiden taitojen opittavuutta. Sosiaalisen havaitsemisen ja herkkyyden kehittämisellä Kauppila tarkoittaa kykyä havaita toisen tilanne tai asema sosiaalisessa kentässä ja empatian kehittämisellä toisen ymmärtämisestä ja kykyä osallistua tunnetasolla toisen tilanteeseen. (Kauppila 2005, 22-24.)

Monessa ammatissa, kuten palvelualalla sekä opetuksen ja kasvatuksen kentällä, vuorovaikutus- ja sosiaaliset taidot antavat hyvän pohjan yhteistoiminnalle ja keskinäiselle kanssakäymiselle ja kohottavat työntekijän kompetenssia ja ovat avain henkilökohtaiselle menestystarinalle (Kauppila 2005, 13). Vuorovaikutustaitojen ja sosiaalisten taitojen oppiminen ei ole vain etikettien hallitsemista vaan kyse on persoonallisten ihmissuhdetaitojen kehittymisestä, kyvystä toimia verkostoissa ja ryhmissä menestyksekkäästi, itseilmaisusta, erilaisuuden kohtaamisesta sekä todellisen ymmärryksen luomisesta ihmisten välille (Kauppila 2005, 209).

### 3.4 Ratkaisukeskeisyys tässä työssä

Minulle ratkaisukeskeisyydessä tärkeintä on toivon luominen, pienten edistysaskeleiden huomaaminen ja tunnustaminen. Keskeistä on myös arvostava suhtautuminen ihmisen kykyyn ratkaista itse eteen tulevia ongelmia ja positiivisen palautteen antaminen sekä voimavaroihin keskittyminen. Insoo Kim Berg kuvaa hyvin niitä perusolet-

tamuksia, joihin ratkaisukeskeinen näkökulma nojaa. Hän tuo esiin, että systeemiteorian mukaan kaikki ihmisen luomat järjestelmät ovat eläviä ja muuttuvia ja jokainen järjestelmän osa vaikuttaa kaikkiin muihin osiin. Muutos on väistämätöntä, joten sitä kannattaa käyttää hyödykseen. Yhdessä osassa tapahtuva pienikin muutos vaikuttaa kaikkiin muihin osiin ja voi saada aikaan suuriakin muutoksia. Hankkimalla yksityiskohtaista tietoa toistuvista toimintamalleista voidaan tehdä pieniä muutoksia niihin. Käyttäytymistapojen muuttaminen on vaikeaa, joten on helpompaa korvata yksi toimintatapa toisella ja keskittyä rohkaisemaan hyödyllisen ja onnistuneen toiminnan jatkamista. Kriittisyys ja moite aiheuttavat tyypillisesti vastareaktion, ja koska kaikella käyttäytymisellä on useita merkityksiä ja tulkintatapoja riippuen tilanteesta sekä näkökulmasta, on käyttäytymisen tulkinta positiivisessa valossa negatiivista tapaa tehokkaampi tapa rohkaista kohti toivottua lopputulosta. Useimmilla inhimillisillä järjestelmillä ja rakenteilla on sisäinen kyky ajautua kohti terveellisiä ratkaisuja. Usein ratkaisun avain on kyky tarkastella ongelmaa eri puolelta ja kokeilla jotain erilaista sekä kysyä oikeita kysymyksiä. (Berg 1991, 9-11.)

Ratkaisukeskeisyys on työssäni mukana työotteen, joidenkin valittujen menetelmien kautta ja hyviin ja toimiviin asioihin keskittymisenä. Yhtenä keskeisenä kantavana elementtinä ratkaisukeskeisestä filosofiasta puhuttaessa on kielen ja sosiaalisen vuorovaikutuksen roolien korostuminen yksilön maailman jäsentäjinä ja luojina. Sosiaalinen konstruktivismi on sosiaalipsykologisena lähestymistapana näkemys, jonka mukaan ihmisten toimintaa ohjaa heidän kielellisesti rakentamansa, jatkuvasti muuttuvat merkitykset (Helkama, Myllyniemi & Liebkind 2004, 387).

Berger ja Luckmann korostavatkin ihmisen ja häntä ympäröivän sosiaalisen maailman olevan jatkuvassa vuorovaikutussuhteessa. Ihminen vaikuttaa sosiaaliseen ympäristöönsä ja sosiaalinen ympäristö ihmiseen. Tämän dynaamisen vuorovaikutussuhteen myötä sosiaalinen ympäristö on tärkeässä asemassa yksilön identiteetin ylläpitämisessä ja rakentumisessa. Mm. roolit, joita yksilöt omaksuvat eri tilanteissa ja konteksteissa pohjautuvat sosiaaliseen vuorovaikutukseen. Yksilön sosiaaliset suhteet auttavat ylläpitämään yksilön subjektiivista todellisuutta. Toisin sanoen, uskoakseen olevansa todellakin se, minä yksilö itseään pitää, hän tarvitsee tämän minäkuvan suoraa ja epäsuoraa vahvistamista kanssaihmisiltään. Pinnallisetkin kontaktit



muihin ihmisiin voivat vahvistaa yksilön käsitystä itsestään voittajana, häviäjänä, sankarina tai tunarina. (Berger & Luckmann 1994, 87-88, 170.)

Ei ole siis lainkaan yhdentekevää millaisia vuorovaikutussuhteita yksilöillä arjessaan on ja minkälaisia tapahtumia näihin vuorovaikutussuhteisiin liittyy. Suhteemme toisiin ihmisiin sekä tapamme käyttää kieltä näyttelevät ratkaisevia rooleja ongelmien ja haasteiden kohtaamisessa. Työyhteisöissä kiireenkin keskellä on tärkeää muistaa kunnioittavan ja innostavan kielen vaikutus työtehoon ja ilmapiiriin. Se, miten suhtaudumme toisiimme, rakentaa yhteistä todellisuutta. Muuttamalla omaa kieltämme ja tapamme olla, muutamme väistämättä myös ympäristöämme.

Ratkaisukeskeinen työote yhdistettynä taidelähtöisiin menetelmiin voi olla hyvinkin toimiva. Ratkaisukeskeisyys tuokin mukaan mm. tietyn tavan katsoa teosta ja kehittää sen pohjalta uusia toimintatapoja sekä antaa sille positiivisia merkityksiä. Tätä työtettä voidaan korostaa mm. draaman käytössä niin, että kohtauksia viedään halluttuun lopputulokseen tai kehitetään ja kokeillaan niitä keinoja miten tilanteesta tulisi toivottu. Onnistumisiin ja hyvään keskittyminen onkin keskiössä ratkaisukeskeisessä työotteessa.

Työterveyslaitos kuvaa myös työn imun teoreettisten juurien olevan positiivisessa psykologiassa, joka keskittyy myönteisten ilmiöiden tarkasteluun. On tärkeää pohtia, mikä tekee elämästä elämisen arvoista ja mitkä ovat ne inhimilliset olosuhteet, jotka johtavat onnellisuuteen ja kukoistukseen. Ennen kaikkea huomiota kiinnitetään siihen, mikä ihmisessä ja organisaatioissa on vahvaa, toimivaa ja mahdollista. (Työterveyslaitos, 2013.)

### 3.5 Tunteet ja tunneäly

Suomalaisessa kulttuurissa erityisesti työpaikoilla on ollut vallalla ajatus, ettei työssä saa näyttää vahvoja tunteita (Kopakkala 2008, 193). Tämä saattaa johtaa siihen, että näennäisesti pienistä erimielisyyksistä kasvaa valtava ongelmien vyyhti. Kukaan ei enää muista, mistä oli alun perin kyse, mutta jo toisen tapaaminen käytävässä riittää käynnistämään suuren negatiivisen tunnereaktion. Tunteita on varmasti myös näytetty väärässä paikassa, väärään aikaan ja tavalla, jonka vastaanottaminen on haasta-

vaa. Kuitenkin siellä, missä on ihmisiä ja kommunikaatiota, on myös tunteita. Tunteet ja niiden rakentava ilmaiseminen ovat haastavia taitoja, erityisesti siksi, että vaikka voimme olla sanomatta mitään, emme voi kytkeä kehonkieltämme pois ja näin muut voivat aistia tunteemme siitä huolimatta, että pyrimme niitä salaamaan.

Tunneälyllä tarkoitan tässä työssä kiteytetysti kykyä tunnistaa, ymmärtää, hallita ja ilmaista rakentavasti omia tunteita ja tarpeita sekä kuulla muita ja kyetä empatiaan. Tunteet ovat keskeisessä roolissa kaikessa ihmisen toiminnassa. Callahan (1988) toteaa tunteiden olevan merkittävässä roolissa puhuttaessa ihmisen sisäisestä voimasta sekä hänen moraalisesta ja eettisestä käytöksestään (Schiuma 2011, 31). Kun ihmisellä on tunneside johonkin ihmiseen tai asiaan, on hänen toimintansa aivan eritasoista kuin ilman tunnesidettä. Esimerkiksi ylpeys omasta työyhteisöstä voi motivoida suuresti yksittäistä työntekijää ja saada koko organisaation puhaltamaan yhteen hiileen. Schiuma tuokin esiin, että tunteet tarjoavat kanavia, joiden avulla voidaan vahvistaa organisaatioiden arvoja sekä kulttuureja (Schiuma 2011, 31). Tunteilla on näin ollen suuri vaikutus moniin työelämän kannalta tärkeisiin seikkoihin.

Tunteet vaikuttavat yritysten ja organisaatioiden näkökulmista tarkasteltuna tärkeisiin tekijöihin kuten: tyytyväisyyteen, innostukseen, joustavuuteen, lojaaliuteen, luovuuteen, muutosvalmiuksiin sekä innovatiivisuuteen, identiteettiin, moninaisuuteen, kulttuuriin sekä riskinottokykyyn (emt., 32). Siinä missä positiiviset tunteet lisäävät lojaaliutta ja muutosvalmiutta, negatiiviset taas vaikuttavat toisin. Flam (1993) toteaa negatiivisten tunteiden, kuten pelon, ahdistuksen, paniikin, hämmennyksen, stressin, vihan, häpeän ja syyllisyyden tuottavan organisaatioille helposti esteitä ja haasteita (Schiuma 2011, 32).

Tunneälytaitoinen työntekijä on voimavara koko organisaatiolle. Isokorpi tuo esiin, että tunneälytaitoinen luottaa itseensä, hän on tietoinen itsestään ja hänellä on kyky ajatella asioita myös muiden näkökulmasta. Tunneälytaitoisen työntekijän kanssa on helppo olla, koska hän hyväksyy oman ja muiden keskeneräisyyden ja kykenee sitä kautta aitoon läsnäoloon vuorovaikutustilanteissa. (Isokorpi 2004, 16-17.) Työyhteisössä tunteiden läsnäolo ja keskeneräisyys on väistämätöntä. Siinä, miten niitä saa ilmaista tai tuoda esiin, on kuitenkin valtavan isoja eroja niin yksilöiden, organisaatioiden kuin eri alojenkin välillä. Kun puhutaan ihmistyöstä, tunteet ovat merkittävä

työväline sekä asiakastyössä että työssä menestymisen ja siitä palautumisen välineenä. Isokorpi painottaakin, että asiakassuhteet edellyttävät muiden tunteille ja tarpeille virittäytymistä eikä emotionaalisesti haastavien työtilanteiden rakentava käsittely ole helppoa. Tunnetyö on tärkeä osa ihmissuhdetyön arkea ja se pitää sisällään tunnepaineen tunnistamista ja toimiviin ratkaisukeinoihin panostamista. (Isokorpi 2004, 10-11.)

Yleisemmällä tasolla Isokorpi painottaa, että tunneälytaidot ilmenevät teoissa ja jokainen on vastuussa työpaikan tunneilmapiiristä. On helppoa puhua vaikkapa rakentavasta vuorovaikutuskulttuurista, mutta rakennettaessa yhteistä ymmärrystä ja toimintakulttuuria on asiat saatava kokea tunteen tasolla ja pohtia yhdessä niitä merkityksiä, mitä kukin kyseisiin käsitteisiin liittää. (Emt., 11-12.) Tunteiden käsittelyssä taide voi tarjota helpottavan ja etäännyttävän tavan olla yhdessä tunteiden äärellä ja tehdä sekä tunteita että niiden syitä näkyväksi. Isokorpi korostaa, että kokemusten jakaminen, inhimillisyys, on suuri voimavara oikein hyödynnettynä ja vaikka tunteiden kanssa työskentely voi aluksi tuntua oudolta, omien tunteiden kanssa tekemisissä olo kehotuntemusten, ajatusten ja vuorovaikutuksen kautta helpottuu vähitellen (emt., 12).

Isokorpi (2004) korostaa, että me olemme moniulotteisia ja sattumanvaraisia jo yksilöinä puhumattakaan vuorovaikutuksen tai tunnevoimaprosessien luonteesta. Tunneälytaitojen harjaannuttaminen on ihmisen kohtaamista ja aina luova ja arvaamaton prosessi. (Isokorpi 2004, 12.) Tunneälytaitojen kehittyminen ja taidelähtöiset menetelmät tukevat toisiaan. Se, mitä ei voida ilmaista sanoilla, voidaan tuoda näkyväksi taiteen keinoin ja siitä keskusteleminen taas vahvistaa tunteiden ymmärtämistä ja tiedostamista. Tunteet ja niiden ilmaiseminen tekevät meidät tietyllä tapaa näkyviksi ja siksi myös jollain tapaa haavoittuviksi. Tämän vuoksi sekä tunteiden käsittelyminen että taidelähtöisien menetelmien onnistunut käyttäminen vaatii turvaa ja yhteisiä pelisääntöjä. Keskeistä on myös yhteisen arvopohjan luominen, jossa rakentava tunneilmaisu on sallittua ja toivottavaa, ja työskentelyn lähtökohtana on kunnioitus ja hyväksyvä suhde itseen ja toisiin.

Tunteiden ilmaiseminen tekee meistä paljaita ja keskeneräisiä. Juuri keskeneräisyyden hyväksyminen on usein haastavaa työyhteisössä. Kuitenkin oman keskeneräi-

syyden esiintuominen luo tilaisuuden olla yhdessä inhimillisiä, erehtyväisiä ja sitä kautta hyväksyntä itseä ja toista kohtaan voi kasvaa. Isokorpi tuo esiin tunneälytaitojen oppimisen haasteellisuuden lievittyvän, kun oppii jakamaan inhimillisyyttä. Hänen mukaansa ihminen työskentelee tällöin lisääntyvän rakkauden periaatteen mukaisesti vaikka asettaakin itsensä alttiiksi kivulle ja hylkäämisellekin. (Emt., 16.)

Puhuttaessa yksilön vaikutusmahdollisuuksista ylläpitää hyvinvointiaan työelämässä, on tunneäly yksi keskeinen taito. On tärkeää tietää, mitä jaksaa, mihin pystyy, missä menevät omat rajat ja mikä motivoi. Oleellista on myös osata ottaa vastuu itsestään sekä pystyä kommunikoimaan näistä omista tarpeistaan ja tunteistaan tarvittaessa. Isokorpi muistuttaa, että tunteiden läpikäyminen ja tutkiminen on väistämätöntä itsetuntemuksen opettelussa. On tärkeää havaita, mistä tunteet syntyvät, millainen on oma tunnerakenne ja tunteiden merkitys itselle. Oman tunnerakenteen selvittäminen ja tunneälytaitojen oppiminen vaikuttavat ihmisen henkiseen kasvuun ja kehitykseen ja vaikka tunneälytaitoisuus ei helposti saavutettava ominaisuus vaan usein hidas ja kipeä kasvuprosessi, sen lopputuloksena on vapauden olotila. (Emt., 16-18.)

Taiteen kautta voidaan kehittää itsetuntemusta ja sitä kautta tunneälyä. Draaman keinoin voidaan toistaa ja harjoitella erilaisia tapoja tuoda tunteitaan esiin kuvitteellisissa tilanteissa esimerkiksi omien rajojen puolustamisen, puheeksi ottamisen tai palautteenannon suhteen. Näitä kuvitteellisia tilanteita voidaan muuttaa ja purkaa auki sekä tarkastella niihin liittyviä tunteita ja löytää myös yhteyksiä näiden tunteiden ilmenemiseen omassa arjessa. Tämä mahdollistaa toisin toimimisen konkreettisen harjoittelun ja toistettaessa valinnan mahdollisuuden myös oikeissa tilanteissa

### 3.6 Improvisaatio

Improvisaation kehittäjä on Keith Jonhstone. Hänen teoksensa Impro on esittävän improvisaation perusteos ja se on inspiroinut taiteen tekijöitä ympäri maailmaa. Improvisaatiolla tarkoitetaan tässä työssä spontaania toimintaa ja itseilmaisua tietyillä reunaehdoilla. Improvisaatio toimii mielestäni yhtenä mahdollisena tapana päästä vapaaseen, hyväksyvään ja luovaan tilaan ja sen sovellus mahdollisuudet ovat valtavat.

Toimiessani aikuisten improvisaatioryhmien ohjaajana olen hämmästynyt kerta toisensa jälkeen ihmisten huumorista, uusista tavoista ajatella ja toimia. On innostavaa nähdä ihmisten rohkeus, läsnäolo ja kyky luottaa toisiinsa. Suostuessamme toisten armoille ja tyhjän päälle, pääsemme käsiksi mm. häpeään ja syyllisyyden tunteisiin, ja sitä kautta tietoisuus itsestä kasvaa. Improvisaation keinoin voi lisätä rohkeuttaan, tutkia eri puolia itsessään ja luoda uusia tapoja olla ja ajatella yhdessä muiden kanssa. Improvisaatiossa ei lähtökohtaisesti opetella näyttelemään tai toimimaan tietyllä tavalla. Kyse on enemmänkin spontaanista reagoinnista. Ajattelen, että improvisaatiossa houkutellaan esiin ihmisessä jo olemassa oleva rikkaus ja luovuus. Pohjimmiltaan on kyse hyväksynnästä, muille altistumisesta ja itsensä altistamisesta. Improvisaation kautta voi tulla näkyviin sellaisena kuin on, luottaa, leikkiä, hyväksyä itsensä ja toiset sekä yhdessä luotu todellisuus.

Improvisaatio tarjoaa myös turvallisen tavan harjoitella vuorovaikutustilanteita. Erilaisien roolien kautta voi tavoittaa empaattisen suhteen sekä omaan rooliin että muihin. Routarinne tuo esiin, että improvisaatiossa voidaan hahmottaa rakentavan vuorovaikutuksen malli, joka on sovellettavissa arkisiin tilanteisiin, joissa tähdätään yhteistyöhön ja huomion suuntaamiseen kohti yhteisiä tavoitteita (Routarinne 2004, 8). Tämä edellyttää kuitenkin pidempää työskentelyä, jos halutaan saada todellisia muutoksia aikaan. Routarinne korostaakin, että uusien toimintatapojen kokeilu ja konkreettiset kokemukset toisin toimimisesta tuottavat toistettaessa vähitellen muutoksia ajatuksissa ja asenteissa (emt., 21).

Routarinne tuo esiin, että improvisaatiossa luodaan pelisäännöt, joilla vuorovaikutusta ohjataan hyväksyvään, kannustavaan ja rakentavaan suuntaan. Näin muodostuu hyväksyvä kierre, joka tarjoaa hyväksynnän kokemuksia ja antaa sitä kautta nostetta yksilöiden itsetunnon. Vuorovaikutus tarkoittaa yhtäläillä toisiin vaikuttamista kuin reagoimistakin. Osapuolet eivät ainoastaan toimi yhdessä, vaan antavat toisten toimien vaikuttaa itseensä, asettuvat alttiiksi toisille. Rakentavassa vuorovaikutuksessa vaikuttaminen on kaksisuuntaista. (Emt., 31-34.)

Improvisaation keskeisiä käsitteitä ovat tarjous, tyrmäys ja hyväksyntä. Nämä ovat Routarinteen mukaan käsitteitä, joilla voidaan hahmottaa ne ilmaisun keinot, joilla vuorovaikutus rakentuu kohti väittelyä, kilpailua tai rakentavaa vuorovaikutusta. Tar-

jous tarkoittaa yhdellä vuorolla tapahtuvaa sisältökokonaisuutta ja tyrmäyksellä ja hyväksynnällä voidaan joko kieltää tai myöntää tehdyn tarjouksen merkitys. Tyrmäys voi olla vaikkapa ohittamista, torjumista tai vähättelyä kun taas hyväksyntä esimerkiksi kiinnostumista, ilahtumista, kauhistumista tai hämmästyistä. (Emt., 75.)

Routarinteen mukaan suurin osa tyrmäyksistä on tahattomia. Tahatonkin tyrmäys aiheuttaa kuitenkin sen, että tarjous tulkitaan kelpaamattomaksi ja huonoksi. Stressi, pelko, väsymys ja muutosvastarinta ovat esimerkkejä syistä tyrmätä ja yhtälailla jokainen tyrmäys lisää vuorovaikutuksen stressaavuutta, koska tyrmäminen tuntuu aina epämiellyttävältä. (Emt., 79-81.) Jos hyväksyntä on aitoa, ilmaisu tunnustaa toisen paremmuuden juuri sillä hetkellä ja se lähettää vastaanottajalle viestin ihailusta ja kunnioituksesta (emt., 94).

Routarinne tuo esiin, että vaikka ihmisellä olisi tavoite toimia rakentavasti vuorovaikutustilanteessa, toteutuneen ilmaisun tasolla voi tilanne olla toinen. Itseilmaisun harjoittelu ja omasta ilmaisusta, myös tahattomasta ja nonverbaalisesta viestinnästä tietoisesti tuleminen mahdollistavat konfliktien ja väärinymmärrysten välttämisen ja lisäävät mahdollisuuksia tulla ymmärretyksi. (Emt., 20.) Työyhteisöissä on yhtä lailla tärkeää kiinnittää huomiota omaan viestintään yhteisön toimivuuden tukemiseksi. Routarinne korostaakin, että yksilöiden välinen kilpailu tai valtakamppailu vaikeuttaa helposti onnistunutta vuorovaikutusta. Improvisaatiossa ei kiinnitetä huomiota niinkään yksilöiden kykyihin tai puutteisiin vaan ryhmän toimivuuteen ja vuorovaikutukseen, jolloin yksilöiden eroavaisuudet muuttuvat esteestä voimavaraksi. (Emt., 10.) Tämä tuo yksilökeskeiseen kulttuurin uuden näkökulman ja haastaa toimimaan yhdessä sekä uudelleen arvioimaan rooleja ja omaa olemista.

Routarinteen mukaan ihmisillä on erilaisia rooleja ja eri viestintätapoja eri konteksteissa ja ryhmissä eivätkä nämä roolit ole aina tietoisesti valittuja tai persoonallisuuden sanelemia, vaan ne rakentuvat sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Kohtaamamme ihmiset väistämättä muokkaavat ilmaisuamme ja persoonallisuuttamme. (Emt., 22-23.) Tilanne on hyvä silloin, kun saamme tai otamme roolin, joka palvelee työssä menestymistä ja hyvinvointia sekä antaa riittävästi liikkumatilaa vahingoittamatta muita. Aina ei kuitenkaan ole näin. Välillä roolit, jota toiset odottavat tai työyhteisössä muodostuu, voivat olla vahingollisia ja niistä vapautuminen tarpeellista tai jopa vält-

tämätöntä. Tällaisessa roolien uudelleenarvioinnissa ja niiden lainalaisuuksien tutkimisessa improvisaatio on toimiva muoto edellyttäen ryhmän turvan tunteen ja kunnioituksen olevan riittävä. Uusien ilmaistapojen kokeileminen voi olla kiusallista ja tuntua teeskentelyltä, mutta laajentamalla itseilmaisua on mahdollista päästä pois selviytymisstrategioiden piiristä kokemaan uusia puolia itsessään (emt., 24-25). Joustaavuus roolien suhteen ja uusien toimintatapojen omaksuminen on keskeistä muuttuvassa työelämässä.

#### 4 AIKAISEMMAT TUTKIMUKSET

Aikaisemmat tutkimukset piirtävät laajan kokonaiskuvan taidelähtöisien menetelmien käytöstä työelämässä ja niihin liittyvistä haasteista ja onnistumisista. Ne ovat huomattavasti omaa tutkimustani laajempia ja käsittelevät aihetta moninäkökulmaisemmin. Tuon tässä kappaleessa esiin tutkimuksia, jotka ovat toimineet kanssakulkijoina. Nämä kaikki ovat tavalla tai toisella pureutuneet taidelähtöisien menetelmien, työelämän ja työhyvinvoinnin suhteeseen. Taika-hankkeen julkaisut Taide käy töissä (2011) ja Uutta osaamista luomassa (2012) ovat tuoneet minulle näkökulmia omaan työhöni. Sivuan myös Cecilia von Brandenburgin (2008) lopputyötä Monimuotoisuudesta: Taide, työ, työhyvinvointi. Aikaisemmat tutkimukset tuovat esiin mm. taiteen vaikutuksen mittaamisen haasteita, kentän hajanaisuutta, yhteisen kielen puuttumista eri alojen väliltä, taiteen paikan haastavuutta ja myös onnistumisia. Ne pohtivat työelämän muutosta, ohjaajuutta, esimiesten valtaa ja mallinnusten ja mittaristojen ongelmia.

##### 4.1 Taide ja hyvinvointi

Taiteen hyvinvointivaikutuksia ja niihin liittyviä käsityksiä tuodaan esiin kiinnostavasti Taika-hankkeen julkaisuissa. Tutkimuksessa pohditaan hauskaasti taiteen vaatimusta tuottaa hyvinvointia. Heimonen tuo esiin, ettei taidetyöskentely sovi kaikille eikä taiteen vaikutus ole aina hyvinvointia lisäävä tai rauhoittava. Lääketieteelliset tutkimukset taiteen hyvinvointivaikutuksista nojaavat esimerkiksi verenpainemittareihin; tai-

teen teho ja vaikutus osoitetaan verenpaineen laskulla. Mutta entä jos verenpaine nousee kohisten? Isona vaarana tällaisessa ajattelussa on normittaa taide tietynlaiseksi, taiteen yllätyksellisyys katoaa, kun sen laskelmoidaan tuottavan tietynlainen vaikutus. (Heimonen 2012, 37.) Puhuttaessa taiteesta kyseessä on aina arvaamaton prosessi, joka rakentuu monien tekijöiden varaan.

Taidelähtöiset menetelmät voivat kriisiyttää arjen toiminnat, varjo on langennut hyvin rakennetulle arjen toiminnalle ja olemiselle, tutuille tavoille. Taide ei toimi tiettyinä parannuskeinona, vaan se sotkee paikat, se tuhoaa mallit ja järjestyksen. (Heimonen 2011, 42.)

Tämä prosessin ennakoimattomuus on taiteilijan näkökulmasta kiinnostavaa. Ei ole olemassa mitään tiettyä kaavaa tai mallia, jolla voitaisiin aina päästä tiettyihin tuloksiin, esimerkiksi työhyvinvointiin. Monet seikat vaikuttavat siihen, millaiseksi taidelähtöinen prosessi muodostuu. Tästä huolimatta on tavoittelemisen arvoista pyrkiä kuvaamaan ja jäsentämään taidelähtöisten menetelmien vaikutusta, lainalaisuuksia, potentiaalia ja hyötyä työelämässä.

#### 4.2 Taide työyhteisössä vaatii aikaa, heittäytymistä ja tilaa

Pelkkä taiteilija ei voi tehdä prosessista onnistunutta. Heimonen korostaakin, että yhdessä toimiminen vaatii valppautta ja kunnioitusta siihen, mikä avautuu. Yhtälailta kaikilta osallisilta vaatii rohkeutta oleskella tilanteessa, jossa tavoitteita ei ole voimakkaasti ennalta määritetty. Tällainen työtapa haastaa jokaisen osallisen. (Heimonen 2012, 36.) Taide saattaa herättää paljon tunteita ja kokemuksia ei-sanallisella alueella.

Taide puhuttelee vastaanottajansa muistojen kerrostumia ja aktivoi samanaikaisesti erilaisia tunteita. Vastaanottajan voi olla vaikea itsekään ymmärtää kokemaansa. Vielä vaikeampi voi olla löytää oikeita sanoja kokemusta kuvaamaan. Taiteen kokemisen henkilökohtaisuutta voi verrata siihen, mitä ymmärrämme pyhän kokemuksella. (Rönkä & Kuhalampi 2011, 31.)



Taiteesta ja sen vaikutuksesta on usein vaikea kommunikoida sanoin. Silti kokemuksen voimakkuus voi olla kiistaton. Heimonen korostaakin, että taiteen ja taideperustaisten menetelmien vakuuttavuus elää ihmisessä, koettu varmuus on hyvin toiseltaista kuin mittareiden määreet (Heimonen 2012, 37). Huomaan tämän omakohtaisen kokemukseni kautta hämmentäväksi yrittäessäni sanallistaa taiteen vaikutusta tai joutuessani perustelemaan sen tarpeellisuutta. Tiedän tunteen ja kokemuksen tasolla jotain, jota en osaa sanallistaa tyhjentävästi tai tavoittaa sanoin kokemuksen ydintä. Tämä vaikeuttaa oleellisesti taidelähtöisien menetelmien hyödyn perustelemista. Tämä tarkoittaa karrikoidusti, että myös osallistujien täytyy haluta luottaa johonkin, jota ei vielä ole tai mistä ei voida puhua tyhjentävästi.

Taidelähtöisien menetelmien käyttö työyhteisössä ei ole välttämättä helppoa tai vaivatonta. Heimonen muistuttaa, että tarvitaan tietynlainen tila työpaikassa, jossa ihminen uskaltaa kuulla itseään ja ympäristöään tuoreesti sekä luottaa omaan kokemukseensa. Taidetoimintaan antautuminen vaatii rohkeutta ja omakohtaisen havahtumisen. (Emt., 37.) Tähän tarvitaan aikaa ja resursseja sekä yksilöiden halua sitoutua ja antautua taidelähtöisten menetelmien kautta tapahtuvaan prosessiin. Läpäistessään koko organisaation taiteella on luonnollisesti voimakkaampi vaikutus ja näin syntyy mahdollisuus rakenteellisiin muutoksiin (emt., 37). Pitkäkestoinen taidetoiminta palvelee luonnollisesti tätä paremmin kuin lyhyt. Heimonen tuo kuitenkin esiin, että vaikka pitkäkestoinen taiteellinen toiminta herättelee yhteisön tapoja eri tavoin, voivat lyhyetkin jaksot jättää idun yhteisöihin, sen jälkeen vastuu on yksilöillä itsellään (emt., 37).

#### 4.3 Työskentelyn ohjaajan rooli ja prosessin jatkuvuus

Taidelähtöisen työskentelyn ohjaaja tarvitsee monia taitoja voidakseen jakaa osaamistaan tavalla, jonka osallistujat voivat ymmärtää ja ottaa vastaan. Heimosen mukaan työntekijät, joilta puuttuu kosketus taiteeseen tai jotka tarvitsevat työrooliin, vastustavat usein antautumista itselle vieraaseen toimintaan ja pysähtymistä. Tämänkin vuoksi taiteilijalta vaaditaan oman alan ammattitaidon lisäksi taitoa jakaa osaamistaan ja kykyä avautua ympäristölle hahmottaakseen organisaation rakenteen ja toimintatavat. Ihmisten ja työyhteisön kuuleminen mahdollistavat dialogisen kommunikaation, joka vaikuttaa voimallisesti taiteeseen ja sen muodostumiseen yhteisössä ja

sitä kuullen. (Emt., 38.) Heimonen korostaa, että taiteilijana toimiminen erilaisten ihmisten ja yhteisöjen parissa kysyy koko ajan eettisyyttä – kuinka kohdata toinen toisena ja kunnioittaa hänen toiseuttaan. Olennaista ei ole se, mitä tekee, vaan miten on ihmisten kanssa. Tärkeää on kuulla kaikkia, myös puhumattomia. (Emt., 37.)

Tämä ohjaajan roolin pohdinta on mielestäni äärimmäisen oleellista kaikkien kannalta. Koko kentän kehittyminen ja hyvien käytänteiden vakiintuminen liittyy siihen, millaisia kokemuksia taidelähtöisien menetelmien käytöstä saadaan niin taiteilija, osallistuja kuin organisaatioidenkin tasolla. Tähän liittyy oleellisesti jatkuvuus. Rantala kuvaa tätä työskentelyn aspektia osuvasti.

Keskeinen kysymys taidelähtöisten menetelmien käytön prosessissa on jatkuvuus: onko prosessiin käytettävä aika riittävän pitkä, jotta muutosta ehtii tapahtua? Jos toistokertoja on liian vähän, eivät toiminta ja sen vaikutukset ehdi juurtua kehoihin ja mieliin. Menetelmän logiikka ei ehdi toimia ja vaikuttaa, jos on jatkuva kiire tai projekti loppuu kesken. Prosessit saattavat olla hitaita, eikä muutos tapahdu hetkessä. Ideaalitilanteessa toiminta olisikin säännöllistä ja pitkäkestoista, saman ryhmän kanssa tapahtuvaa ja kiireetöntä. Myös jälkiseuranta tulisi sisällyttää osaksi suunnitelmaa. Vaikka epävarmuuden sietäminen ja se, ettei asioita aina ehdi saattaa valmiiksi kuuluvat elämään, olisi silti hyvä taata kokemus siitä, että prosessi on viety loppuun saakka. Toinen kysymys on, siirtyvätkö hyvät vaikutukset osaksi arkea. Opitut ja koetut asiat unohtuvat helposti, kun arki vyöryy päälle. Asenteiden ja ajatusten muutosta voi tapahtua nopeastikin, mutta miten viedä kokemukset ja muutokset osaksi arkea ja käytännön toimenpiteiksi? Kysymys on erityisen keskeinen silloin, kun vain osa työyhteisöstä on osallistunut taidelähtöiseen toimintaan. Uusien ajatusten ja kokemusten kanssa jää helposti yksin, eikä innokas uudistaja välttämättä saa kovin innostunutta vastaanottoa. Vaikka koko työyhteisö olisikin ollut mukana toiminnassa, on silti helpompaa palata vanhaan malliin kuin lähteä muuttamaan työn käytäntöjä, keskustelukulttuuria tai vuorovaikutuksen muotoja. Jotain koetusta silti aina siirtyy osaksi arkea. Vaikutukset saattavat olla pieniä, mutta muutos ajattelussa voi johtaa myös muutokseen toiminnassa. (Rantala 2011,24.)

#### 4.4 Mittaamisen haasteita

Puhuttaessa minkä tahansa menetelmän hyödyntämisestä osana työ- ja elinkeinoelämää on tärkeää löytää käytettyjen menetelmien ja toimintamallien hyödyistä ja vaikutuksista kriittisen tarkastelun kestävää näyttöä. Tämä on kuitenkin ongelmallista, kun puhutaan toiminnasta, joka on hyvin monitahoista ja johon liittyy voimakkaasti subjektiiviset kokemukset. Rantala nostaakin esiin taidelähtöisen toiminnan vaikutusten mittaamiseen liittyviä haasteita. Taidelähtöisen toiminnan vaikutukset ovat hänen mukaansa pääosin yksilössä ja yhteisössä tapahtuvia laadullisia muutoksia ja vaikka kysely jaettaisiinkin laajalle osallistujajoukolle, on vaikea sanoa, mitkä vaikutukset tai muutokset johtuvat juuri taidelähtöisestä toiminnasta, mitkä jostain muusta työyhteisöön tai sen jäsenten omaan elämään liittyvästä asiasta. Taidelähtöisien menetelmien vaikutuksia tutkittaessa on tärkeää, että sen tekevät kentän sisällä toimivat tutkijat tarkastellen niin yksilön, yhteisön kuin organisaation tasoja. Ulkopuolinen arvioija tai ”mittaaja” tuskin pystyy ymmärtämään taidetoimintaa ja sen vaikutuksia yhteisöihin ja yksilöihin kaikessa laajuudessaan. (Rantala 2012, 17.)

Rantala tuo esiin, että vaikka yhteisön yhteinen kokemus, pysähtyminen ja herkistyminen ovat asioita, jotka ovat vaikeasti mitattavissa ne voivat parhaimmillaan kääntyä työhyvinvoinniksi. Yhteinen kokemus aiheuttaa usein myös konkreettisia muutoksia: esimerkiksi yhteistoiminta lisääntyy, vuorovaikutus paranee, avoimuus lisääntyy ja työkaverit opitaan tuntemaan paremmin, jolloin heidän kanssaan on helpompi hoitaa asioita. Työilmapiiri paranee, mikä vaikuttaa hyvinvointiin. (Rantala 2011, 26.)

Taidelähtöisten menetelmien hyödyn mittaaminen on haastavaa. Siinä on paljon samoja piirteitä kuin esimerkiksi ohjaus, valmennus tai terapiatyön vaikutusten arvioinnissa. Näissähän on yhtäläillä mahdotonta noudattaa ennalta määriteltä kaavaa ja tietää prosessin johtavan tiettyyn tulokseen. Prosessiin vaikuttavat niin monet seikat, että on hyvin haastavaa mitata juuri ohjauksen/valmennuksen tai terapian osuutta muutokseen.

#### 4.5 Taidelähtöiset menetelmät ja taideterapia

Kaikesta vaikeudesta ja kritiikistä huolimatta toivo taidelähtöisten menetelmien hyödyntämisestä työyhteisöissä on olemassa. Heimonen tuo esiin toiveen taiteen parantavasta tai korjaavasta voimasta elävän korostaen, että taideperustaisien menetelmien tavoitteena ei ole taideterapia. Taidetoiminta ei pyri muuttamaan ihmistä tai yhteisöä oletuksella, että taiteilija tietää mikä ihmisissä tai toimissa on vikana. (Heimonen 2012, 36.)

Tämä ei toki ole taideterapiankaan tarkoitus ja vaikka taidelähtöisten menetelmien ohjaajan ja taideterapeutin roolissa on paljon yhtäläisyyksiä liittyen läsnäoloon, mahdollistamiseen ja hyväksyntään, rooleissa on myös eroja. Onkin syytä erottaa taideterapia soveltavasta taiteesta ja sen käytöstä työyhteisöissä. Taideterapiassa mennään hyvin paljon syvemmälle yksilön sisäiseen maailmaan, ja hänen muistoihinsa ja vaikeisiin teemoihin, kun taas taidelähtöisien menetelmien käyttö on tässä suhteessa paljon rajatumpaa. Terapeutti voi kehottaa tutkimaan vaikeitakin aiheita ja toimia kanssakulkijana tässä prosessissa. Taidelähtöisien menetelmien ohjaaja työyhteisössä puolestaan rajaa tarvittaessa tunneilmaisua ja pitää huolen siitä, että se liittyy pääsääntöisesti työhön ja työyhteisöön.

Olen usein törmännyt tähän taidelähtöisien menetelmien ja taideterapian välimaaston sekavuuteen ihmisten puheissa. Käytännön työssä en tosin ole kokenut tässä ongelmaa. Tämä rajan epäselkeys varsinkin taiteilijoiden puheissa voi liittyä menetelmien samankaltaisuuteen, mutta myös haluun erottautua ymmärrettävistä syistä. Koen itse, että taidelähtöiset menetelmät ja taideterapia ovat kaukana toisistaan tavoitteiltaan ja syvyydeltään. Taidelähtöisien menetelmien ohjaajalla on oikeus ja velvollisuus huolehtia ryhmän hyvinvoinnista rajaamalla esiin tulevien teemojen käsittelyn syvyyttä ohittamatta tai kieltämättä niiden olemassaoloa. Tähän liittyy myös eettisyys ja kyky ohjata ryhmää ja lukea sitä menestyksellisellä tavalla. Taidelähtöisien menetelmien käyttö työyhteisöissä ei ole tarkoitettu yksilöiden traumojen purkamiseen tai hyvin vaikeiden tilanteiden käsittelyyn. Tähän tarkoitukseen sopii mm. taideterapia tai muu terapiamuoto. Taidelähtöiset menetelmät eivät sovi kaikkialle tai kaikkiin tilanteisiin. Tästä syystä pohtisin kahdesti taidelähtöisien menetelmien käyttämistä vaikkapa hyvin tulehtuneen työyhteisön kanssa erityisesti jos tarkoituksena on pitää prosessi

tiivinä. Ei ole tarkoituksenmukaista avata sellaisia asioita, joiden käsittelemiseen ei ole keinoja tai aikaa.

#### 4.6 Toivo elää

Taidelähtöisillä menetelmillä voi olla paljon annettavaa työelämälle huolimatta mm. mittaamiseen liittyvistä haasteista. Heimosen mukaan parhaimmassa tapauksessa taide paljastaa osallistujille ja koko työyhteisölle olennaisia asioita heistä itsestään sekä yhteisön toimintatavoista. Hän korostaa, että organisaation muutokseen taiteilija ei yksin pysty, vaikka hän voikin toimia organisaation eri kerrosten kuulijana ja esittää tulkinnan kuulemastaan. Muutokseen tarvitaan kaikkien sitoutuminen. (Heimonen 2012, 36.) Yhteistyö kaikkien toimijoiden kanssa on äärettömän tärkeää suunnittelussa ja toteutuksessa. Usein se on myös onnistuneen prosessin edellytys.

Taidelähtöiset menetelmät voivat tuoda esiin uusia puolia niin osallistujista kuin työyhteisöstäkin. Heimonen korostaakin, että taiteen mahdollisuus erilaisissa työyhteisöissä on se, että se haastaa kysymään totuttua toiminnan tapaa yhä uudestaan ja paljastaa uusia piirteitä kollegoista, esimiehistä ja työyhteisöstä käytäntöineen. Taidetoiminta voi myös haastaa työntekijän ammatillisen roolin tai valtahierarkian. (Emt., 36-37.)

Taide tarjoaa myös keveämmän tavan lähestyä vaikeitakin aiheita. Rantala tuo esiin, että taidelähtöisten menetelmien avulla voidaan ihminen asettaa vastaanottavaiseen tilaan sekä lähestyä ongelmia eri suunnasta kuin yleensä, ”mennä hiukan ohi” ja painottaa positiivisia asioita. Ongelmiin keskittyminen ei ole itsetarkoituksellista, vaikka ongelmat tai ristiriidat voivatkin taidelähtöisien menetelmien avulla nousta käsiteltäviksi hallittavassa ja turvallisessa muodossa. Tapa, jolla ongelmiin tartutaan, on kuitenkin erilainen kuin puhekeskeisessä kulttuurissa yleensä. (Rantala 2011, 26.) Tämä leikinkaltaisuus ja kokonaisvaltaisuus ovat mielestäni taidelähtöisien menetelmien suuri etu.

Aiheen ajankohtaisuus nousee esiin useasta eri kulmasta. Tarvitsemme uusia työtapoja vastaamaan työelämän haasteisiin, uusia tapoja tehdä työtä ja johtaa sitä. Rantala kuvaa kuinka taidelähtöisessä toiminnassa korostuvat luovuus, leikkisyys ongel-

makeskeisyyden sijaan, heittäytyminen, uskallus ja yhdessä tekeminen. Nämä kaikki ovat tärkeässä roolissa myös uudenaikaisessa työelämässä. (Rantala 2012, 17.)

Taiteen soveltava käyttö ei ole uusi keksintö vaan taidelähtöisellä sosiaalisella toiminnalla on vanhat juuret kansainvälisestikin. Taiteella ja kulttuurilla on aina ollut suuri merkitys ihmisen elämässä. Yhteenvedon taidelähtöisten menetelmien käytöstä työelämässä voidaan todeta, että moni seikka on vielä muotoutumassa tässä ajassa. Taidelähtöiset menetelmät etsivät paikkaansa muuttuvassa työelämässä. Tämän vuoksi on tärkeää jatkaa tutkimusta, kentän ja sen toimijoiden kokoamista ja taidelähtöisten menetelmien kehittämistä sekä tämän prosessin avaamista ja myös epäonnistumisien esiintuontia.

## 5 TUTKIMUSAINEISTO- JA MENETELMÄT

Seuraavaksi kuvaan tutkimuksessa käytettyjä menetelmiä ja pyrin luomaan kokonaiskuvan tutkimuksen eri osa-alueiden ja työvaiheiden välille. Tutkimusaineisto koostuu yhdeksän taidetyöskentelyyn osallistuneen työntekijän kyselykaavakevastoista ja vapaamuotoisista kertomuksista, joissa he refleктоivat kokemuksiaan työskentelystä. Lisäksi aineisto koostuu havainnoistani. Aineiston keruu ajoittui joulukuulle 2013 ja tammikuulle 2014. Taidetyöskentelyyn osallistujat toimivat nuorten parissa ohjaus- opetus ja valmennustyössä. Vastaaajat olivat kahdesta eri työyhteisöstä ja he osallistuivat työskentelyyn vapaaehtoisesti.

Jouduin väistämättä pohtimaan oman paikkani eettisyyttä aiheen ja oman paikkani valinnan vuoksi. Rantala korostaa, että liian henkilökohtainen suhde tutkimuskohteeseen ei yleensä tee tutkimukselle hyvää, koska se voi estää näkemästä ilmiön monet puolet. Tutkijan sitoutuminen ja innostuminen eivät toki ole haitaksi, mutta hänen tulisi kyetä myös kriittisyyteen. (Rantala 2012, 16.) Tähän liittyen olen käynyt pitkin matkaa pohdintaa oman paikkani eettisyydestä ja tietoisestikin antanut tilaa kriittisille näkökulmille. Heikkinen huomauttaakin, että toimintatutkimuksella tehdään tutkimusta ”itsestä ja meistä.” Tällöin tutkijan oma näkökulma nousee tutkimuksen keskiöön ja tarjoaa tietoa, joka on tulkittu tietystä näkökulmasta. Hyvä toimintatutkimus ottaa kui-

tenkin huomioon kaikkien osapuolten näkökulmat. (Heikkinen 2010, 223.) Tämä toimintatutkimuksen ”moniäänisyys” on minulle tärkeässä roolissa puhuttaessa omasta ammatillisesta kasvustani ja kehityksestäni. Painopisteen siirtäminen tarkasta objektiivisuudesta kohti subjektiivisuutta on myös luontainen, ellei ainoa tapa tuottaa tietoa tämän kaltaisesta toiminnasta ja kehittää sitä. Taidelähtöisien menetelmien käyttöön työelämässä liittyikin hyvin monia näkökulmia, kuten tilaajan, osallistujan, organisaation, taiteilijan ja tutkijan.

Työhöni liittyy sekä omien havaintojeni että osallistujien kokemusten analysointi ja avaaminen, työskentelykokonaisuuden kehittäminen eteenpäin näiden pohjalta ja pohdinta taidelähtöisien menetelmien käytöstä työyhteisössä laajemmassa mittakaavassa. Keskeistä on ollut tämän kokonaisuuden pilotointi kohderyhmien kanssa ja sen kehittäminen eteenpäin tutkimustulosten valossa.

### 5.1 Tutkimuskysymykset

Minua kiinnostivat erityisesti yksilöiden kokemukset. Halusin tietoa siitä, mitä taide-työskentelyyn osallistuvat henkilöt kokevat, ajattelevat ja tuntevat taidetyöskentelyn aikana ja sen jälkeen. Tutkimuskysymykset olivat pelkistettynä:

- 1) Tukevatko kyseiset taidelähtöiset menetelmät rakentavan vuorovaikutuskulttuurin syntyä?
- 2) Lisääkö tällainen työskentely osallistujien itsetuntemusta, tunneälyä ja kykyä itsereflektioon?
- 3) Millaisia kokemuksia osallistujilla oli kyseisen taidetyöskentelyn vaikutuksesta?

Näiden vastausten ja omien havaintojeni pohjalta pyrin muokkaamaan työskentelystä työelämän tarpeita vastaavan.

### 5.2 Tutkimukseen osallistuvat tahot

Etsin vapaaehtoisesti työskentelyyn osallistuvia tiimejä tai työyhteisöjä hoito- ja kasvatusalalta. Minua kiinnostivat erityisesti vuorovaikutustyön ammattilaiset ja heidän

kokemuksensa. Koin, että heille työskentely voisi tarjota hetken irtioton arjesta ja sitä kautta mahdollisuuden pohtia omia vuorovaikutustaitojaan ja haasteitaan, voimavarojaan ja niiden käyttöä työyhteisössä sekä tukea oman itsen äärelle pysähtymistä ja siinä syntyneiden oivallusten jakamista.

Sain kaksi tiimiä mukaan tutkimukseeni. Molemmat ryhmät olivat suhteellisen pieniä, toisessa oli viisi ja toisessa neljä osallistujaa. Olisin halunnut tehdä pitkiä prosesseja useassa työyhteisössä, mutta tässä asiassa resurssini olivat kovin rajalliset. Koin kuitenkin tämän tietyn irrallisuuden mukanaan tuoman vapauden ainutlaatuiseksi tilaisuudeksi kehittää tällaisen harjoitekokonaisuuden ja pilotoida se ennen mallintamista.

### 5.3 Tutkimuksen eteneminen

Aiheesta tehtyjen tutkimusten pohjalta ja omaan kokemukseeni nojaten rakensin kyseisen työskentelykokonaisuuden. Tämän jälkeen etsin yhteistyötahoja nuorten parissa työskentelevistä hoito- ja kasvatustalouden työyhteisöistä. Aikataulutus ja käytännön järjestelyt olivat ajoittain haastavia. Esimiehen rooli mahdollistajana oli tärkeässä asemassa työskentelyn onnistumisen kannalta, koska tarvitsin työyhteisöstä tilat ja aikaa. Tämä tarkoitti osin sijaisjärjestelyjä ja sitäkin kautta taloudellista panostusta. Tapasin molempien tahojen esimiehen tai johtoryhmän ja kerroin työskentelyn luonteesta ja tarkoituksesta. Sain myös joitain taustatietoja ryhmään osallistujista sekä tutkimusluvan.

Sisältö rakentui kesällä ja syksyllä 2013. Tarkoitan tässä yhteydessä sisällöllä niitä valintoja ja kokonaisuutta, jonka rakensin suurin osin valmiista harjoitteista. Nämä olivat ratkaisukeskeisiä menetelmiä, improvisaatioon pohjaavia menetelmiä ja kuvataiteen menetelmiä. Yksi kiinnostavimmista työvaiheista ennen ryhmien tapaamista olikin yksittäisten menetelmien ja keskeisten käsitteiden valinta ja avaaminen. Puhuttaessa taidetyöskentelystä, yksittäisten menetelmien määrä on valtava. Aiheeseen liittyvä teoria on myös laaja.

Osallistujien informointi (ks. liite 1 ja 2) ja työskentelyprosessin toteutus olivat tutkimukseni seuraavat vaiheet. Kuula tuo esiin, että kirjallinen informointi ja tutkittavien



vapaaehtoinen suostumus tarvitaan silloin, kun aineisto kerätään suoraan tutkittavilta ja se tallennetaan sellaisenaan. Ylipäänsä tutkimuksen yhteydessä tulee kertoa hyvin ja kattavasti, mistä tutkimuksessa on kyse, mitkä ovat tutkimuksen tavoitteet ja miten tutkimuksen yhteydessä käytettyjä tietoja sekä niiden pohjalta tehtyjä analyysejä tullaan käyttämään. (Kuula 2006,119.) Huomasin tässä vaiheessa haasteita liittyen selkeyteen ja oman paikkani eettisyyteen. Tutkimusta tehdessä tulee huomioida ihmisten tutkimiseen liittyvät, vakiintuneet, eettiset periaatteet. Pohdin paljon osallistujien anonymiteetin säilyttämistä otannan ollessa pieni. Anonymiteetin turvaamiseksi puhun osallistujista ja ryhmistä hyvin yleisesti ja pyrin keskittymään yksilöllisiin kokemuksiin ja niistä muodostuvaan kokonaiskuvaan.

Tapasin kahden eri työyhteisön tai tarkemmin sanottuna kahden eri tiimin kanssa viisi kertaa, kaksi tuntia kerrallaan työyhteisön tiloissa keskimäärin viikon välein. Osallistujien ikä ja koulutustausta vaihtelivat samoin kuin heidän kokemuksensa työyhteisöstään ja sen toimivuudesta. Työskentely koostui aiheeseen johdattavasta avauksesta, lämmittävästä harjoituksesta, menetelmätyöskentelystä ja työskentelyn purusta kirjoittaen ja keskustellen. Tapaamisten välillä oli myös välitehtäviä, joiden tavoitteena oli toimia siltana kertojen välillä, syventäen koettua tai valmistaen tulevaan kertaan. Valitsin teoreettiseksi viitekehykseksi alustukseen ensimmäiselle kerralle taiteen vaikutuksen, toiselle improvisaation perusteiden avaamisen, kolmannelle itsetunnon ja itsetuntemuksen merkityksen, neljännelle tunneällyn ja viimeiselle kerralle rakentavan vuorovaikutuksen. Viimeinen kerta toimi myös työskentelyä kokoavana. Kaikki alustukset liittyivät yksilön kokemukseen itsestään osana työyhteisöä. Tavoitteena oli tarkastella kaikkia teemoja työhyvinvoinnin näkökulmasta puhuttaessa ihmistyötä tekevien haasteista ja voimavaroista.

Tutkimukseni taustalla vaikutti ratkaisevasti omat oletukseni taidetyöskentelyn vaikutuksesta. Koin ja koen yhä tarvetta tarkastella kriittisesti taidetyöskentelyyn liittyviä ennakoasenteita ja käsityksiä. Tämä on mielestäni tärkeää pyrittäessä kehittämään taidetyöskentelystä työelämän tarpeisiin vastaavia toimintatapoja. Eräs keskeisin ennakkokäsitykseni, jonka halusin haastaa oli: ”Taide mahdollistaa kommunikaation uudella tasolla, lisää itseyymmärrystä ja johdattaa tekijänsä oman itsensä äärelle.”

## 6 AINEISTON KERUU

Aineistoa kerättiin kyselykaavakkeilla, kertomuksilla ja havainnoinnilla. Kysymykset muotoutuivat niiden teemojen pohjalta, joita käytin alustuksessa. Alkukyselyssä pyrin kartoittamaan yksilöiden kokemuksia mm. työyhteisön vuorovaikutuskulttuurista, palautteenantokulttuurista ja tunneilmaisusta. Kysyin myös yksilöiden voimavaroista ja niiden hyödyntämisestä kyseisessä työyhteisössä.

Alkukartoituksessa pyysin numeraalista arviointia (1=välttävä, 2=tyydyttävä, 3=hyvä, 4=kiitettävä, 5=erinomainen) sekä kirjallisia perusteluja kaikkiin kysymyksiin (ks. liite 3). Loppukyselyssä kysyin muuten samat kysymykset, mutta omat voimavarat (kysymys 3) jäi pois. Pyysin heitä arvioimaan kysymyksiä 1-10 vain numeraalisesti ja vastaamaan kysymyksiin 11-16 kirjallisesti (ks. liite 4). Kyselykaavakkeisiin osallistujat vastasivat kaksi kertaa, ensimmäisellä ja viimeisellä kerralla työskentelyn yhteydessä. Vapaamuotoisempia kertomuksia kokemuksistaan, ajatuksistaan ja tunteistaan työskentelyn suhteen he kirjasivat kaksi kertaa, toisella ja neljännellä kerralla. (ks. liite 5). Kyselykaavakkeet oli kopioitu osallistujille ja he vastasivat niihin samassa tilassa. Myös kertomuksien ohjeistus oli kopioitu. Kyselykaavakkeisiin vastaamiseen oli varattu 30-40 minuuttia ja kertomuksiin 10 minuuttia.

Tarkoitus oli käyttää kyselykaavakkeita kolme kertaa, ensimmäisellä, kolmannella ja viimeisellä kerralla. Ajankäytöllisistä syistä luovuin kolmannen kerran kyselykaavakkeesta toisen ryhmän suhteen. Tämän takia en pyytänyt toista ryhmää vastaamaan kyselykaavakkeisiin kuin kaksi kertaa, ensimmäisellä ja viimeisellä kerralla. Toisen ryhmän kanssa tapahtui myös viimeisellä kerralla niin, että yli puolet osallistujista ilmoitti olevansa pois viimeisellä kerralla ja tämän vuoksi lähetin heille kyselykaavakkeen sähköpostilla. Ensimmäisessä ryhmässä kaikki viisi osallistujaa, jotka tulivat paikalle ensimmäisellä kerralla, olivat koko prosessin ajan mukana. Toisessa ryhmässä ensimmäisellä kerralla oli osallistuja, joka oli vain tämän yhden kerran mukana työskentelyssä. Toisella tapaamiskerralla mukaan tuli uusi osallistuja, joka oli paikalla vain kyseisen työskentelykerran. Heidän vastauksensa eivät ole mukana tutkimuksessani.

Ensimmäisellä kerralla kyselykaavake valotti lähtötilannetta tai tarkemmin sanottuna yksilön kokemusta siitä. Viimeisellä kerralla kyselykaavake purki kokemuksia työskentelyn vaikutuksesta yksilöön tai hänen kokemuksiinsa. En pyrkinyt tuottamaan tietoa työyhteisön toimivuudesta tai sen vuorovaikutuskulttuurista vaan keskittymään siihen, mitä yksilöt toivat esiin, mihin he keskittyivät ja ennen kaikkea, millaisena he kokivat kyseisen prosessin ja sen vaikutuksen. Se on minulle äärimmäisen arvokasta tietoa kehittämistyössäni.

Kyselykaavakkeen kysymykset liittyivät koettuun vuorovaikutukseen ja sen toimivuuteen työyhteisössä, palautteenantokulttuuriin, yksilön voimavaroihin sekä tunneilma-  
piiriin. Kertomukset taas kuvasivat niitä ajatuksia, tunteita, muistoja tai kokemuksia, joita työskentelyn aikana osallistujassa mahdollisesti heräsi. Työ- ja tutkimuspäiväkirjaani pyrin kirjaamaan havaintojani ryhmästä ja työskentelystä.

Taulukko 1. Kuvaus aineiston keräämisestä eri vaiheissa

Tapaamiskerta	Aineistonkeruu tapa (ryhmä 1)	Aineistonkeruu tapa (ryhmä 2)	Aineistolle ase- tetut tavoitteet
1. kerta	kyselykaavake	kyselykaavake	lähtötilanteen kartoitus
2. kerta	kirjallinen ref- lektointi tehtä- vä	kirjallinen ref- lektointi tehtävä	osallistujien ko- kemusten do- kumentointi ja sanallistaminen
3. kerta	kyselykaavake	-	välikartoitus
4. kerta	kirjallinen ref- lektointi tehtä- vä	kirjallinen ref- lektointi tehtävä	osallistujien ko- kemusten do- kumentointi ja sanallistaminen
5. kerta	kyselykaavake	kyselykaavake	työskentelyn vaikutuksen ar- viointi osallistuji- en näkökulmasta

## 7 PROSESSIKUVAUS

Työskentely pohjautui taidelähtöisiin menetelmiin ja siinä keskeistä oli työote, joka pyrki olemaan hyväksyvä, moniäänisyyttä tukeva ja ilmaisuun kannustava. Tuon luki-  
jan tarkasteltavaksi ensin työskentelyn kerta kerralta ja pohdin tämän jälkeen ohjaa-  
juuden / työotteen merkitystä tällaisessa työskentelyssä. Työskentely jokaisen yksilön  
ja ryhmän kanssa on luonnollisesti erilaista. Työskentelykokonaisuus ei toteutunut  
juuri tällaisena kummankaan ryhmän kanssa, vaan eteni ryhmän tarpeiden mukaan  
prosessinomaisesti. Perusrunko loi kuitenkin puitteet työskentelylle jaksottamalla sitä  
teemojen ja tavoitteiden mukaan.

Taulukko 2. Kuvaus prosessista ja eri toimijoille asetetuista tavoitteista

Tapaamiskerta	Ryhmälle asetetut ta- voitteet:	Ohjaajalle asetetut tavoitteet:
1. KERTA Taidelähtöisten menetelmien perusteet ja prosessikuvaus	Tutustua työtapaan ja kes- keisiin käsitteisiin sekä si- toutua toimintaan	Avata työtapa ja kes- keiset käsitteet. Tukea ryhmytymistä. Käydä kyselykaavake läpi osallistujien kanssa
2. KERTA improvisaation keskeiset käsitteet ja itse- tuntemus	Luopua tiukasta kontrollis- ta, heittäytyä ja luottaa	Avata improvisaation keskeiset käsitteet ryhmälle ja luoda heit- täytymistä tukeva ilma- piiri työskentelyyn
3. KERTA Omien voima- varojen kartoittaminen	Omien voimavarojen tar- kasteleminen ja jakaminen	Tukea positiivisuutta ja kannustaa itsetutkiske- luun
4. KERTA Tunteet ja tun- neäly	Omien haastavien tuntei- den löytäminen ja niiden käsitteleminen "casejen" kautta	Mahdollistaa tunteiden käsitteily ja niiden esiin- tuominen ja hyväksy- minen
5. KERTA Rakentava vuorovaikutuskulttuuri ja sen rakentuminen	Työskentelyn päättäminen ja oivallusten siirtäminen omaan työhön	Motivoida osallistujia suuntaamaan oivalluk- siaan kohti omaa työtä ja työyhteisöä

## 7.1 Ensimmäinen kerta

Ensimmäisellä kerralla tavoite oli tutustua työtapaan ja keskeisiin käsitteisiin sekä sitoutua toimintaan. Alustus käsitteli taiteen vaikutusta ja siinä sivuttiin Schiuman (2011) ajatuksia taiteen kautta opeteltavista työelämässä tarvittavista taidoista. Ennen kuvataiteen menetelmää teimme rentoutusharjoituksen, jonka tavoite oli kuunnella omaa oloa ja tunteita. Taidetyöskentelyssä tehtiin kollektiivinen taidetyö, jossa tarkoitus oli ensin nimetä oma tunnetila, konkretisoida se ja tämän jälkeen havainnoida vuorovaikutusta ja siihen liittyviä merkityksiä. Pyysin osallistujia tekemään ensin omaa työtään ja tämän jälkeen teoksia kierrätettiin niin, että jokainen sai jatkaa toisen työtä tehden siitä vielä kauniimman. Työskentelyn lopuksi jokainen sai palautetta teoksestaan ja työskentelystään ryhmältä. Ennen kyselykaavakkeeseen vastaamista, kävin läpi siinä esiintyvät keskeiset käsitteet ja annoin tilaa kysymyksille.

### Taulukko 3. Kollektiivinen taidetyöskentely

#### **Kollektiivinen taidetyöskentely**

**Tehdään yhdessä isolle paperille kuva tästä ryhmästä ja sen jäsenistä. Valitse yksi väri joka kuvaa oloasi juuri nyt. Ota itsellesi paikka paperin ympäriltä kuvaamaan sitä, miten koet olevasi tässä ryhmässä ja maalaa, mitä ikinä mieleesi juolahtaa. Hetken päästä vaihdetaan paikkaa ja jatketaan toisen työtä pyrkien tekemään siitä vielä kauniimpi. Kun palaat takaisin omalle paikallesi tee vielä omaan työhösi jotain lisää halutessasi.**

Välitehtävänä oli omakuva, joka kuvasti omaa temperamenttia. Osallistujat saivat listan temperamenttipiirteistä, joita he saivat halutessaan käyttää apuna. Tekotapa oli vapaa. Omakuva tuotiin mukaan seuraavalle kerralla palautetta varten.

### Taulukko 4. Välitehtävä 1

#### **TEMPERAMENTTI ITSETUNTEMUKSEN APUNA**

Tee omakuva, joka kuvastaa temperamenttiasi. Voit käyttää apuna alla olevaa listaa halutessasi. Omakuva voi olla maalaus, veistos tai valokuva, abstrakti tai esittävä.

Voit tehdä teoksen muutamassa minuutissa (kuvaat aktiivisuutta piirtämällä kynällä nopeita viivoja paperiin) tai halutessasi saat käyttää paljonkin aikaa (öljyvärimaalaus). Tärkeintä on se, että teet sen omalla tavallasi ja tuot ensi kerralla mukaasi.

Toivakan & Maasolan (2011) mukaan temperamentti koostuu useista piirteistä 1) aktiivisuudesta, 2) sensitiivisyydestä, 3) häiritävyydestä, 4) sopeutuvuudesta, 5) sinnikkyudesta, 6) rytmisyydestä, 7) lähestymisestä ja vetäytymisestä, 8) intensiivisyydestä ja 9) mielialasta.

- 1) Aktiivisuudella tarkoitetaan sitä puhtia, voimaa ja nopeutta, jolla ihminen toimii. Aktiivinen ihminen on koko ajan pienessä liikkeessä ja hänen tapansa tehdä asioita on nopea ja innostunut. Vähäinen aktiivisuus näkyy taas toimintojen hitautena ja rauhassa puuhastelusta nauttimisena.
- 2) Suuri sensitiivisyys eli aistiherkkyys tulee esiin vahvana reagoitina ulkoisiin ja sisäisiin ärsykkeisiin sekä toisten ihmisten tunnetilojen aistimisena. Vähemmän sensitiivistä ihmistä eivät häiritse ulkoiset vaihtelut eikä hän aisti toisten tunnetiloja kovin herkästi.
- 3) Helposti häiritävällä on huono keskittymiskyky ja hän kiinnittää huomionsa helposti ympäristönsä pieniinkin asioihin eli hänen havaintokykynsä on usein hyvä. Vaikeasti häiritävä taas keskittyy syvästi eikä välttämättä huomaa ulkomaailmaa ollenkaan vaikka lukiessaan kirjaa.
- 4) Sopeutuvuudella tarkoitetaan sitä, kuinka helposti sopeudumme uusiin asioihin ja tilanteisiin. Hyvin sopeutuva omaksuu helposti uusia asioita ja vaihtaa toimintatapoja kun taas hitaasti sopeutuva haluaa pysyä tutussa ja ennakoitavassa.
- 5) Sinnikkyys näkyy sitkeytenä ja periksi antamattomuutena, asioiden loppuun saattamisena, joskus myös jääräpäisyytenä ja joustamattomuutena. Vähäinen sinnikkyys näkyy lyhytjännitteisyytenä, nopeana tehtävien ja toimintojen vaihtamisena, myöntyväisyytenä ja joustavuutena, joskus myös luovuttamisena
- 6) Rytmisyydellä tarkoitetaan fysiologisten toimintojen säännöllisyyttä ja ennustettavuutta. Jos meillä on suuri määrä rytmisyyttä, sisäinen kellomme on tarkka ja arki järjestelmällistä ja organisoitua. Heikosti rytmiseltä puuttuu ennustettavuus ja hänen toimintansa on epäjärjestelmällistä ja ennakoimattomissa. Sosiaalisissa tilanteissa hänen on usein helppo joustaa.
- 7) Lähestyminen ja vetäytyminen tarkoittaa temperamenttipiirteinä ensimmäistä reaktiotamme uuteen asiaan tai sosiaaliseen tilanteeseen. Lähestymistaipumus saa meidät menemään innostuneesti kohti uusia tilanteita, kokemuksia ja ihmisiä kun taas vetäytymistaipuvainen on varautunut ja haluaa ensin tarkkailla tilannetta.
- 8) Intensiivisyydellä tarkoitetaan voimaa, jolla ilmaisemme itseämme ei tunteiden voimakkuutta sinänsä. Vahva intensiivisyys näkyy voimakkaana tunteiden näyttämisenä ulospäin, kun taas

heikosti intensiivinen ilmaisee itseään hillitysti ja kontrolloidusti eikä suurtenkaan tunteiden voimakkuutta ole usein helppo nähdä ulospäin.

- 9) Synnynnäisen temperamentin katsotaan vaikuttavan siihen, olemmeko yleensä hyvän- vai huonotuulisia. Temperamenttiltaan positiiviset ovat usein onnellisia ja hymyilevät ja nauravat paljon. Negatiivinen mieliala näkyy pessimisminä ja alakulona sekä vallitsevana huonotuulisuutena ja ärsyntyneisyytenä. (Toivakka & Maasola 2011, 21- 22.)

## 7.2 Toinen kerta

Toisella työskentelykerralla käytiin ensin läpi välitehtävänä toteutetut omakuvat ja keskusteltiin niiden herättämistä ajatuksista. Toisen kerran tavoitteena oli luopua tiukasta kontrollista, heittäytyä ja rakentaa luottamusta. Alustus käsitteli improvisaation peruskäsitteitä ja rakentavaa vuorovaikutusta. Lähteenä oli käytetty Johnstonia (1996) ja Routarinnettä (2004). Taidetyöskentely koostui improvisaatioharjoitteista, joiden kautta harjoiteltiin hyväksyntää ja toisen idean vastaanottamista ja tiimityötä. Lopuksi osallistujat refleктоivat kokemuksiaan kirjoittaen ja keskustellen.

### Taulukko 5. Improvisaation perusteet ja temperamentit

#### IMPROVISAATION PERUSTEET JA TEMPERAMENTIT

**Lämmitellään ensin improvisaation keinoin.**

**Tämän jälkeen mennään kohti toisen kohtaamista ja kohtausten rakentamista:**

- **Liiku tilassa. Hengitä. Tunnustele omaa oloasi, millaisia ajatuksia, tunteita, mielikuvia nousee esiin. Älä yritä muuttaa niitä, anna niiden olla.**
- **Pikku hiljaa siirrä huomiosi tilaan. Mitä näet? Mitä kuulet?**
- **Tämän jälkeen siirrä huomiosi muihin. Miltä he näyttävät? Miten he liikkuvat?**
- **Kun kohtaat toisen, kättele ja esittele itsesi.**
- **Tämän jälkeen jatka matkaa kunnes kohtaat seuraavan ihmisen. Esittele nyt itsesi jonain toisena hahmona. *"Hei, olen äitisi Maija."***
- **Seuraavilla kerroilla määritä ketä olette ja mikä suhde teillä on. *Hei, olen isäsi. Emme olekaan koskaan kohdanneet. Löysin sinut facebookista.***

- Seuraavilla kerroilla määritä ketä olette, millainen suhde teillä on ja missä paikassa kohtaatte. *Sinä olet Irmeli, me olimme samalla luokalla lukiossa. Oletko sinä töissä täällä kirjastossa?*

Tämän jälkeen harjoitellaan improvisaation peruskäsitteitä (tarjous, tyrmäys, hyväksyntä) ja niiden vaikutusta vuorovaikutuksen laatuun.

Lopuksi tehdään kohtauksia työyhteisön tiimoilta. Kirjoita oma temperamenttikuvauksesi lapulle (nimetön) ja sellainen kuvitteellinen hahmo, joka olisi sinulle se haastavin kohdata työssäsi. Laput taitetaan ja asetetaan vaikkapa hatuun. Kaksi vapaaehtoista pääsee lavalle. Yleisö saa määrittää tapahtumapaikan tai henkilöiden suhteen. Näyttelijät nostavat itselleen temperamenttipiirteen ja improvisoivat yhdessä pienen kohtauksen näiden kuvitteellisten hahmojen kohtaamisesta. Seuraavaksi he työstävät ryhmän avulla kohtauksia eteenpäin.

Lopuksi annetaan palautetta pareittain.

Ota itsellesi pari. Valitse kumpi on A, kumpi B.

A: kerro ensin itsestäsi yksi asia, joka meni hyvin tänään ja yksi missä toivot kehittyväsi. Tämän jälkeen kerro, mikä parillasi meni hyvin ja missä hän voisi kehittyä.

Tämän jälkeen vuoro vaihtuu.

B: kerro ensin itsestäsi yksi asia, joka meni hyvin tänään ja yksi missä toivot kehittyväsi ja sitten parista samat.

Välitehtävä puolestaan käsitteli omia voimavaroja ja niiden tunnistamista. Pyysin osallistujia listaamaan voimavarojaan ja tuomaan listan mukaansa seuraavalle kerralle.

Taulukko 6. Välitehtävä 2

#### VOIMAVARAT

Listaa voimavarojasi. Voit koota ylös omia piirteitäsi, tekemisiäsi tai niitä asioita, joista saat voimaa ja hyvää oloa. Tärkeintä on se, että pohdit hetken itseäsi. Tuo lista ensi kerralle.



### 7.3 Kolmas kerta

Kolmannen työskentelykerran tavoite oli omien voimavarojen tarkasteleminen ja jakaminen. Alustus käsitteli minäkuva, itsetuntoa ja itsetuntemusta ja pohjasi Keltikangas-Järvisen (1994) ja Dunderfeltin (2009) ajatuksiin. Lämmittävä harjoitus liittyi pyytämiseen. Osallistujat jakautuivat pareittain ja vuorotellen jokainen sai pyytää toiselta jotain hyvää itselleen. Parilla oli myös mahdollisuus kieltäytyä. Osa pyysi hierontaa, osa kommentteja itsestään tai palautetta jostakin. Työskentelyn keskiössä oli voimavaratammen rakentaminen (Salmela 2012, 7). Harjoitteessa käytettiin apuna välitehtävänä toteutettua listaa omista voimavaroista. Jokainen teki työtä yksilöllisesti. Teoksen valmistuttua se esiteltiin parille ja prosessia reflektoitii yhdessä.

Taulukko 7. Voimavaratammi

#### **VOIMAVARATAMMI**

**Voit piirtää puun paperille tai käyttää valmista runkoa pohjana. Saat maalata, piirtää tai työstää muuten puuta haluamallasi tavalla. Se, mitä teet, on oikein. Kun olet saanut puusta mieleisesi, kirjoita puuhun tai irralliselle paperille seuraavat asiat:**

**Puun juuret ovat perusvoimasi, voimavarasi.  
Puun runko koostuu asioista, joissa olet hyvä ja joita osaat.  
Puun oksat ovat harrastuksiasi, tekemisiä, joista nautit.  
Puun lehdet ovat unelmiasi.**

Lähde: (Salmela 2012)

Välitehtävä puolestaan käsitteli tunteita.

Taulukko 8. Välitehtävä 3

#### **HELPOIT JA HAASTAVAT TUNTEET**

Kirjaa ylös kolme itsellesi helppoa tunnetta ja kolme vaikeaa tunnetta. Tuo listaamasi tunteet mukaan seuraavalle kerralle.

## 7.4 Neljäs kerta

Neljännän kerran työskentelyn tavoite oli omien haastavien tunteiden löytäminen ja niiden käsitteleminen ”casejen” kautta. Alustus käsitteli tunneälyä pääsääntöisesti Isokorven (2004) ja Isokorpi & Viitasen (2001) ajatusten pohjalta. Menetelmäosuus koostui improvisaatioharjoitteista, joiden avulla käsiteltiin omia tunteita ja niiden vaikutusta omaan työhön. Jokainen sai kirjoittaa ylös tilanteita, jotka ovat haastavia tai herättävät haastavia tunteita itselle ja tehdä niistä kohtauksia. Lopuksi ja tehtävien väleissä osallistujat reflektoivat kokemuksiaan kirjoittaen ja keskustellen.

### Taulukko 9. Improvisaatio ja tunteet

#### IMPROVISAATIO JA TUNTEET

##### Lämmitellään improvisaation keinoin.

Tämän jälkeen fyysistetään oma tunne tai olo:

**Sulje halutessasi silmät ja anna hengityksen virrata vapaasti. Kuuntele ensin huoneen ulkopuolelta kuuluvia ääniä, sitten siirrä huomiosi huoneen sisältä kuuluviin ääniin ja lopuksi itsesi sisältä kuuluviin ääniin. Mihin kiinnität huomiota omassa olossasi? Onko kehosi väsynyt, energinen, jännittynyt, levollinen? Millaisia ajatuksia päässäsi liikkuu? Millainen olo sinulla on juuri nyt? Tunnistatko tunteesi? Missä se tuntuu? Miltä se tuntuu? Fyysistä oma tunne tai olo ja avaa silmät.**

Tämän jälkeen tutkitaan mitä kontaktissa tapahtuu:

- Ota itsellesi pari ja kävele toista kohden. Säilytä katsekontakti. Kuinka lähelle juuri tätä ihmistä haluat mennä nyt? Pyri rehellisyyteen ja peruuta tarvittaessa jos toinen tulee liian lähelle. Kun olette löytäneet sopivan etäisyyden, jääkää siihen. Vaihdetaan pareja.
- Seuraavaksi etsi taas sopiva etäisyys uuden parisi kanssa. Kun olette löytäneet sopivan etäisyyden, jääkää siihen. Säilyttäkää katsekontakti ja puhukaa yhtä aikaa ääneen sisäistä puhetta. *”ei tuu mitään mieleen, kainalot hikoaa, apua, vaikee kattoo silmiin, onko tässä jotain järkeä, nyt mä taas heilutan käsiä näin...”* Vaihdetaan pareja.
- Lopuksi etsi uuden parin kanssa taas sopiva etäisyys ja jää siihen. Puhukaa nyt vuorotellen sisäistä puhetta reagoiden toisen sanoihin ja taapaan ilmaista itseään. **A:** *”Sulla on koirankarvoja paidassa, joo aika nälkä, kutittaa jalkaa, kato miten hauska toi pöytä...”* **B:** *”Joo oon miettinyt, miten nää koiran karvat saa pois, oho, sukassa on reikä...”*

**Lopuksi tehdään kohtauksia. Kirjoitetaan tunteita lapuille (3 helppoa, 3 vaikeaa). Kaksi vapaaehtoista pääsee lavalle. Näyttelijät arpovat äsken kirjoitetuista lapuista itselleen tunteen, jonka avulla he luovat itselleen roolihahmon. Nämä kaksi roolihahmoa kohtaavat kohtauksessa. Yleisön tehtävänä on arvata, mistä tunteesta on kyse. Kun molemmat tunteet on arvattu, kohtaus loppuu.**

**Seuraava pari arpoo myös äsken kirjoitetuista lapuista itselleen tunteen, jonka avulla he luovat itselleen roolihahmon. Nämä kaksi roolihahmoa kohtaavat kohtauksessa. Tämän jälkeen tehdään kaksi lopetusta: konflikti ja mahdollisimman rakentava lopetus kohtauksen kannalta.**

**Tämän jälkeen valitaan haastavia tunteita ja tehdään ”caseja” siitä, miten ne ilmenevät omassa työssä. Ensin jakaudutaan pareittain ja molemmat saavat kertoa haastavia tunteita herättäneen tilanteen omasta työstään ja kuvata, mitä tunteita siihen liittyi. Kun molemmat ovat kertoneet omansa, pari saa valita kumpaa tilannetta he haluavat tarkastella lisää ja tehdä siitä kohtauksen. Kohtaukset katsotaan ja niitä työstetään ryhmän avulla eteenpäin.**

Viimeinen välitehtävä liittyi siihen, miten käyttää omia voimavarojaan ja kehityskohtiin työyhteisön hyväksi. Välitehtävässä pureuduttiin työyhteisön vuorovaikutuskulttuuriin ja siihen vaikuttamiseen omia voimavaroja ja kehityskohtia hyödyntämällä. Pyysin osallistujia pohtimaan millaisia pieniä tekoja he voivat tehdä työyhteisössään saadakseen omia voimavarojaan käyttöön entistä enemmän ja miten he voivat toimia rakentavasti suhteessa omiin kehityskohtiinsa.

Taulukko 10. Välitehtävä 4

#### **TYÖYHTEISÖN VUOROVAIKUTUSKULTTUURI JA SIIHEN VAIKUTTAMINEN OMIA VOIMAVAROJA JA KEHITYSKOHTIA HYÖDYNTÄMÄLLÄ**

Valitse yksi voimavarasi ja yksi kehityskohtasi, jotka ovat työyhteisössäsi sinulle keskeisiä. Millaisia pieniä tekoja voit tehdä työyhteisössäsi näiden löytöjesi tiimoilta rakentavan vuorovaikutuskulttuurin tukemiseksi? Tuo oivalluksesi mukaan viimeiselle kerralle.

### 7.5 Viides kerta

Viidennen kerran työskentelyn tavoite oli työskentelyn päättäminen ja oivallusten siirtäminen omaan työhön. Alustus käsitteli ja kokosi rakentavan vuorovaikutuskulttuurin osa-alueita Kauppilan (2005) ja Routarinteen (2004) ajatusten pohjalta. Työskentely

osuus pureutui työyhteisön vuorovaikutuskulttuuriin ja siihen vaikuttamiseen. Työskentely oli kuvallista. Pyysin osallistujia tekemään kolmen kuvan sarjan oman työyhteisön vuorovaikutuskulttuurista. Menetelmä pohjasi ratkaisukeskeiseen ajatteluun. Ensimmäinen teos kuvasi nykytilannetta sellaisena kuin osallistuja sen koki. Toinen teos kuvasi ihannetilannetta ja kolmas teos niitä keinoja, joilla osallistuja voi itse vaikuttaa siirtymiseen kohti ihannetilaa. Työt tehtiin yksilöllisesti. Tämän jälkeen osallistujat vastasivat viimeistä kertaa kyselykaavakkeisiin. Lopuksi osallistujat antoivat toisilleen palautetta siitä, mitä he olivat nähneet toisissaan, mitä he arvostavat toisissaan ja mitä hyvää he toisessa näkivät. Viimeisen kerran lopuksi työskentelyä reflektotiin ja prosessi päätettiin.

Taulukko 11. Työyhteisön vuorovaikutuskulttuuri ja siihen vaikuttaminen

## **TYÖYHTEISÖN VUOROVAIKUTUSKULTTUURI JA SIIHEN VAIKUTTAMINEN**

**Tee kolmen kuvan sarja työyhteisösi vuorovaikutuskulttuurista.**

- 1. Tee ensimmäinen teos kuvaamaan nykytilannetta sellaisena kun koet sen tällä hetkellä. Se voi olla väri tai esittävä kuva, mikä mielestäsi kuvaa parhaiten ajatustasi. Kirjoita muutama keskeinen asia kuvan taakse, jotka kuvaavat nykytilannetta ja miltä se sinusta tuntuu.**
- 2. Tee toinen teos, joka kuvaa ihannetilannetta ja kuvaile, miltä ihannetilanne tuntuu ja mikä on muuttunut.**
- 3. Tee kolmas teos kuvaamaan niitä keinoja, joiden avulla voit siirtyä nykytilanteesta kohti ihannetilaa. Kirjaa kuvan taakse ohjeita itsellesi.**

### 7.6 Ohjaajan rooli työskentelyssä

Ohjaajan ammattitaito koostuu monista osa-alueista. Taidelähtöisien menetelmien ohjaajan tulee omata riittävä tietotaito taidelähtöisistä menetelmistä, prosessin eteenpäin viemisen taito, joustavuutta, tilanteenlukutaitoa sekä kykyä olla tietoinen ja

vastuullinen itsestään ja harjoittamastaan työtavasta. Ohjaajan ammattitaito on haastava määritellä tyhjentävästi, koska se on muuttuvaa ryhmän ja tilanteen mukaan.

Ohjaajan ammattitaidon lisäksi, toimiva ryhmä on onnistuneen prosessin yksi edellytys. Kauppila tuo esiin toimivan ryhmän tunnusmerkkejä. Näitä ovat mm. vuorovaikutuksen riittävä avoimuus, rakentavuus ja monipuolisuus, ryhmän jäsenten sitoutuneisuus yhteisiin tavoitteisiin ja toimiminen yhteisten pelisääntöjen pohjalta. Toimivan ryhmän tunnusmerkkejä ovat myös ryhmän antamien roolien vastaanottaminen, kyky kuulla, ottaa huomioon kaikki ryhmän jäsenet ja rohkaista heitä osallistumaan, päätöksenteon yksimielisyys tai eri osapuolia tyydyttävät ratkaisut, toimintatapojen kehittäminen ja sopeutuminen uusiin tilanteisiin. Keskeistä on myös se, että työnjako ja ryhmän roolit ovat muodostuneet jäsenten kykyjen, kiinnostuksen ja koulutuksen mukaan, palautekulttuuri on toimivaa ja ryhmä suoriutuu tehtävistään eivätkä sen sisäiset ongelmat näyttele keskeistä roolia. (Kauppila 2005, 107-108.)

Ohjaaja voi omalta osaltaan vaikuttaa ryhmään ja sen toimivuuteen. Erityisesti toimintakulttuurin luominen ja ylläpitäminen yhdessä sovittujen sääntöjen pohjalta on merkittävää. Kauppila kuvaa kuinka ryhmädynamiikka synnyttää valtarakenteen, tunnerakenteen ja normirakenteen. Valtarakenne muodostuu erilaisista vallankäytön muodoista kuten palkitsemis- ja rankaisuvallasta, taloudellisesta vallasta, asiantuntijavallasta, laillistetusta vallasta ja mallivallasta. Tunnerakenne heijastelee ryhmän tunneilmastoa ja normirakenne toimii kirjoittamattomina tai kirjallisina sääntöinä, ohjeina ja toimintaperiaatteina. (Emt., 95.)

Ryhmädynamiikka, ryhmän tarpeet ja olemassa olevat vuorovaikutussuhteet määrittävät osaltaan työskentelyn luonnetta, samoin kuin ohjaajan osaaminen. Prosessin onnistumiseen vaikuttavat myös monet muut seikat kuten tilaajan intressit, aika, tila, ryhmä koko, tekniikka ja välineet. Ohjaajuudessa onkin keskeistä pyrkiä ottamaan huomioon kaikki prosessin vaikuttavat seikat ja pyrkiä luomaan tasapainoa näiden välille sekä toimia joustavasti tilanteen vaatimalla tavalla. Ohjaajan rooli on keskeinen taidelähtöisiä menetelmiä ohjatessa, koska taidetyöskentelyn kautta on mahdollista myös nolata, osoittaa valtaa tai nöyryyttää. Kyse on vähintään yhtä paljon työtavasta kuin menetelmästä.

Rantala tuo esiin, että taidelähtöisistä menetelmistä puhuttaessa ohjaajan ammattitaidon merkitys on keskeistä vaikka jokaisella ohjaajalla on toki omanlaisensa suhde tekemiseen, menetelmään, tavoitteisiin ja tietysti jokaiseen ryhmään. Menetelmiä ei voi napata käyttöönsä tuosta vain, sillä taidelähtöinen toiminta on perusteltua, suunniteltua ja tavoitteellista, vaikka tavoitteita ei itse toiminnan tilanteessa sanallistettaisikaan. (Rantala 2011, 24.) Rantala korostaa, että hyvä ohjaaja elää mukana, auttaa ryhmää toimimaan, on läsnä oleva ja paneutuva saaden ihmisessä aikaan tunteen helpoudesta: että hän osaa ja onnistuu itse, vaikka ei ilman ohjaajaa pääsisi samantaiseen kokemuksen tilaan. Hyvä ohjaaja antaa tilaa, ei latista toisen kokemusta eikä ota kunniaa itselleen. (Emt., 24.)

Kun mennään tavalla tai toisella ihmisten henkilökohtaiselle alueelle ja usein mukavuusalueen ulkopuolelle, on prosessissa aina mukana yllätyksellisyys. Ohjaajan keskeinen tehtävä taidelähtöisiä menetelmiä ohjatessa on olla kannustava ja hyväksyvä sekä rajata tarvittaessa asioiden käsittelyn syvyyttä ja henkilökohtaisuutta. Oman osaamisen rajat on hyvä pitää mielessä.

Ohjaajana ajattelen, että olisi tärkeää saada tutustua ryhmään rauhassa, käydä prosessi loppuun ja päättää se hyvin. Tämä koskee yhtälailla koko prosessia kuin yksittäistä tapaamistakin. Tämä asia jäi väistämättä puolitiehen. Ajan rajallisuus oli haastavaa, koska taidelähtöisissä menetelmissä taiteen tekeminen ja sen reflektointi ovat molemmat tärkeitä. Routarinne korostaakin, että keskittäessämme huomiomme toisiin ihmisiin ja rakentavaan vuorovaikutukseen minätietoisuus katoaa ja ihminen oppii uusia taitoja tai saa uutta tietoa. Huomion keskittyessä itseän ihminen taas lepää, järjesteleä tietoa ja kokemuksia ja hänen minätietoisuutensa monipuolistuu ja kehittyy. Molemmat kokemustilat ovat tarpeellisia, eivätkä ne voi toteutua yhtä aikaa. (Routarinne 2004, 28.) Tämä on yleisesti taidetyöskentelyn kannalta äärettömän keskeinen huomio. Erityisesti työyhteisöjen parissa taiteen kautta työskenneltäessä on keskeistä mahdollistaa molemmat vaiheet, jotta heittäytyminen olisi mahdollista ja yhtälailla kokemukset ja tunteet sanoitetaan. Työskenneltäessä on tärkeää suostua ei-tietämiseen ja hetkeen keskittymiseen ja työskentelyn jälkeen reflektoida tapahtumia, tunteita ja kokemuksia sekä antaa niille merkityksiä ja liittää ne omaan työhön ja itseän. Koin ajoittain haastavaksi antaa tilaa tekemiselle, koska se vei aikaa reflektiolta ja toisinpäin. Ryhmät, kuten yksilötkin olivat tässä hyvin erilaisia. Osa olisi kaivan-

nut selvästi enemmän aikaa prosessointiin mm. kirjoittaen ja osa taas ei jaksanut keskittyä siihen ollenkaan.

En yleensä kavahda ihmisten tunteita tai kipeitäkään kokemuksia ohjatessani ryhmää. Osaan innostaa ja innostua sekä esittää hyviä kysymyksiä. Koen pystyväni antamaan tarvittaessa vapautta, mutta pitämään kuitenkin ohjat käsissäni. Prosessin aloituksen onnistuttua hyvin, kuunteleminen on ehkä tärkeintä ohjaajuudessani. Ilman sitä en osaa tarttua pedagogisiin hetkiin ja viedä sekä yksilöiden että ryhmän prosessia rakentavaan suuntaan. On kyettävä nopeisiinkin ratkaisuihin vaikka konfliktien suhteen. On pystyttävä tekemään nopeita päätöksiä sen suhteen, milloin on perusteltua ja hyväksi ryhmälle työstää konfliktia ja milloin on tärkeämpää siirtyä eteenpäin. Mitään yleispätevää ohjeistusta ei ole olemassakaan, vaikka ohjaajuudesta ja johtamisesta on kirjoitettu kasapäin kirjoja. Kenties niitä on niin paljon juuri aiheen haastavuuden vuoksi. Se mitä sopii yhdelle ohjaajalle, ei välttämättä sovi toiselle ja sama on ryhmien ja yksilöidenkin suhteen. Tämä herkkä tasapainon hakeminen on minusta loputtoman kiinnostavaa.

Esimerkin kautta tapahtuva oppiminen ja uskallus ovat toimivia. Kun ryhmä näkee ohjaajan olevan inhimillinen ja epäonnistuva, myös heidän kynnyksensä ja halunsa heittäytyä mukaan yhteisen todellisuuden luomiseen kasvaa. Ohjaajana tuon myös esiin vapaaehtoisuuden ja tunteiden ilmaisemisen mahdollisuuden. Merkittävintä on kuitenkin esimerkki, se miten minä suhtaudun itseeni ja muihin.

Päästäkseni avoimeen ja luottavaiseen tilaan, tarvitsen ohjaajana aikaa ja tilaa sekä resursseja. Perustehtävän ollessa selkeä ja resurssien kohdallaan, koen voivani tehdä hyvää työtä. Tämä tarkoittaa käytännössä perusteellista ja perusteltua suunnittelua, tietoa ryhmän koosta, taustasta, mahdollisista haasteista ja käytännön toteutuksen resursseista mm. tilan ja ajan suhteen. Myös omien motiivien ja tunteiden sekä arvojen pohdinta on keskeistä sekä keinot palautua työstä. Ohjaajan yksi keskeinen taito on pitää itsestään ja omasta jaksamisestaan ja kehittymisestään hyvää huolta.

## 8 ANALYYSI

Tein pääsääntöisesti aineistolähtöistä sisällönanalyysia. Ensimmäiseksi tein analyysia varten valmistelevia vaiheita. Nämä vaiheet olivat aineiston järjestäminen ja tietojen tarkastus (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013, 221-222). Aluksi tarkistin vastauksen mahdolliset puutteet ja hylkäsin puutteelliset vastaukset. Tämän jälkeen koodasin ja litteroin vastaukset sekä litteroin oman työ- ja tutkimuspäiväkirjani. Laskin myös jokaiselle yksilölle sekä ryhmälle keskiarvon numeraalisista arvioista. Seuraavaksi etsin aineistosta vastauksia esitettyihin tutkimuskysymyksiin, jotka olivat:

- 1) Tukevatko kyseiset taidelähtöiset menetelmät rakentavan vuorovaikutuskulttuurin syntyä?
- 2) Lisääkö tällainen työskentely osallistujien itsetuntemusta, tunneälyä ja kykyä itsereflektioon?
- 3) Millaisia kokemuksia osallistujilla oli kyseisen taidetyöskentelyn vaikutuksesta?

Muutamien lukukertojen jälkeen aineistosta alkoi nousta esiin vastauksia. Jatkoin analyysia teemoittelulla, jonka avulla löysin toistuvia aiheita, ilmaisuja ja teemoja. Pyrin luomaan näiden pohjalta kategorioita, joiden avulla jäsensin osallistujien kokemuksia työskentelystä.

Nämä kategoriat olivat 1) työkavereita oppi tuntemaan paremmin, 2) hyvä olo / rentous kasvoi, 3) heittäytyminen, vapaus ja itseilmaisuus kasvoivat, 4) tunteita heräsi, 5) ajattelu / tietoisuus lisääntyi, 6) itsetuntemus / itsetutkiskelu kehittyi, 7) aika pysähtyä reflektoidaan koettiin merkittävänä, 8) kyky jakaa ajatuksia / mielipiteitä kehittyi, 9) kyky tarttua ongelmiin ja suuntautua kohti ratkaisuja kasvoi, 10) kyky kuunnella / kuulla muita parani, 11) voimaantumisen kokemus ja usko omaan vaikutusmahdollisuuteen lisääntyivät, 12) hauskuus, ilo, nauru, 13) aika meni nopeasti / liian lyhyt aika, 14) kokemus taiteen tekemisestä muuttui positiivisesti, 15) läsnäolo lisääntyi. Seuraavilla lukukerroilla pyrin löytämään yhtäläisyyksiä ja eroja vastauksista omaan havaintoihini. Omien työ- ja tutkimuspäiväkirjojen lukeminen oli antoisaa erityisesti ohjaajuuden kannalta. Jäin myös pohtimaan, että vaikka muutokset johtuisivat täysin



taidelähtöisien menetelmien käytöstä, aiheesta saatu sanallinen tieto on aika jotenkin rajoittunutta, eikä oikeastaan tavoita työskentelyn ydintä. Kokemuksia voi olla haastava kirjata auki sellaiseen muotoon, että sanat tavoittaisivat kokemuksen keskeisiä piirteitä. Taidetyöskentely jo itsessään osuu sanattomalle alueelle ihmisessä. Se, mitä taidetyöskentely prosessissa tapahtuu, on vaikeaa, jollei mahdotonta tehdä täysin näkyväksi ja ulkopuolisen tarkasteltavaksi. Arviointi on myös osallistujille haastavaa.

## 9 TULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖS

Ensimmäisessä ryhmässä kaikki kokivat oppineensa tuntemaan työkavereitaan paremmin, kyvyn jakaa ajatuksiaan kasvaneen ja ajattelun / tietoisuuden sekä uskon omiin vaikutusmahdollisuuksiin lisääntyneen. Lisäksi 4/5 vastaajasta koki työskentelyn herättäneen tunteita ja vapauden ja heittäytymisen kokemuksia. Toisessa ryhmässä kaikki kokivat oppineensa tuntemaan työkavereitaan paremmin ja työskentelyn herättäneen tunteita ja vapauden ja heittäytymisen kokemuksia. Lisäksi 3/4 vastaajasta koki työskentelyn lisänneen rentoutta ja hyvää oloa, ajattelua / tietoisuutta, itsetuntemusta, kykyä jakaa ajatuksiaan sekä tarttua ongelmiin ja suuntautua kohti ratkaisuja. Se oli tarjonnut myös kokemuksen pysähtymisestä oman itsensä ääreen.

### 9.1 Ensimmäisen ryhmän alkukartoituksen poimintoja

Alkukartoituksessa pyysin osallistujia arvioimaan sekä numeraalisesti että sanallisesti työyhteisön vuorovaikutuskulttuuria, omia vuorovaikutustaitojaan, omien voimavarojen hyödyntämistä kyseisessä työyhteisössä, tunneälyään, palautteenantokulttuuria ja itseään palautteenantajana ja vastaanottajana. Olen jaotellut tässä vastaukset omiksi kappaleikseen näiden aihealueiden pohjalta.

Ensimmäisen ryhmän kohdalta alkukartoitus jakoi mielipiteitä suhteessa työyhteisön vuorovaikutuskulttuuriin toimivuuteen. Vastauksen antoivat viitteitä siihen, että työyhteisön vuorovaikutuskulttuuriin oltiin vaihtelevasti tyytyväisiä. Vastauksissa oli myös yksilöllisiä eroja suhteessa esimerkiksi tiedonkulkuun ja niistä nousi esiin joitakin ongelmia suhteessa tähän. *”Tieto ei kulje, vuorovaikutus (suullinen) voisi olla avoimem-*

*paa, kertoa asioita suoraan, ei sähköpostilla. Tietyt asiat tulisi sopia yhdessä työyhteisön kanssa.”* Tiedotusta kuvailtiin kuitenkin yleisesti toimivaksi. Muutosten koettiin vaikuttavan työyhteisön vuorovaikutuskulttuuriin. *”Nykyinen vuorovaikutuskulttuuri kokonaisuudessaan on nyt hajanainen, uutta suuntaa etsivä ja vähän hukassa oleva. Hyviä vanhoja käytänteitä on olemassa jonkin verran, mutta monesta hyvästä asiasta on luovuttu.”* Vuorovaikutuksen onnistumisen tärkeys korostui keskeisenä työn tekemisen ehtona. *”Ilman hyvää ja tehokasta vuorovaikutusta ei työstä tulisi mitään.”* On kiinnostavaa kuinka eri tavalla saman työyhteisön vuorovaikutuskulttuuri koettiin. Vastauksissa korostui subjektiivisuus ja hajanaisuus.

Omiin vuorovaikutustaitoihin kyseisessä työyhteisössä oltiin yleisesti suhteellisen tyytyväisiä ja omia voimavaroja löydettiin ja koettiin käytettävän työssä. Kuunteleminen nousi esiin keskeisenä taitona, mutta siihen liittyi myös tasapuolisuuden haasteita. *”Pyrin kuuntelemaan kaikkia työyhteisön jäseniä. Huomaan ja löydän kuitenkin itseni kuuntelevan ja huomioivan toisten ajatuksia enemmän kuin toisten työyhteisön jäsenten ajatuksia.”* Kaikki eivät välttämättä vastausten perusteella kokeneet tulleeensa kuulluksi samalla tavalla. *”Koen aika usein, että minua ja mielipiteitäni ei kuunnella. Se johtuu myös siitä, etten oikein uskalla sanoa mitään, koska tunne siitä, ettei minua kuunnella, on vaikea käsitellä.”* Yhteistyön merkitys oli myös keskiössä vastauksissa. *”Mielestäni pyrin me- henkeen ja yhteiseen hyvään, toimivaan työyhteisöön.”* Vastauksissa korostui halu ja kyky tulla toimeen kaikkien kanssa ja kunnioitus hyvän vuorovaikutuksen mahdollistajana tuotiin myös esiin vastauksissa.

Tunteisiin ja niiden näyttämiseen työyhteisössä suhtauduttiin monin tavoin. Tunteet toimivat oman toiminnan mittarina ja epävarmuudesta keskusteltiin työkaverin kanssa. Vastauksissa nousi esiin myös ajatuksia tunteiden näyttämisestä työyhteisössä. Olin kiinnostunut tästä monien vastausten sävystä erottaa tunteet työstä. Negatiivisten tunteiden näyttämisen vaikeus ei taas yllättänyt minua. *”Työ työssä ja siviiliasiat erikseen. Aina korrekki käytös, ei tunteille valtaa, vaan ammatillinen ote.”* Tähän liittyi haasteita. *”Yritän pitää tunteet kurissa. Olen liikaa ehkä kuuntelija ja puran ehkä tunteita vasta kotona. Kiukku. Olen kuitenkin myötäeläjä ja ymmärrän muiden tunteita ja osaan kuuntelen ja tulkita.”* Tunteet tunnistettiin, mutta erityisesti negatiivisten tunteiden näyttäminen koettiin vaikeaa. Tunteiden näyttämiseen liittyi kysymys luottamuksesta. *”Lähimmälle työkaverille voi avautua enemmän ja analysoida tilanteita ja miet-*

*tiä toimintaa.*” Vastaukset antoivat viitteitä siitä, että tunteiden ilmaiseminen rakentavasti voi olla haastavaa, mutta samalla tunteiden ilmaisematta jättäminen työyhteisössä voi rasittaa siviilielämää.

Palautteenantokulttuuriin ja palautteeseen liittyi vastauksissa monenlaisia havaintoja. Palautteen sävy koettiin kunnioittavana, mutta positiivisen palautteen vastaanottaminen toi kuitenkin esiin erilaisia suhtautumisia. *”On vaikea ottaa hyvää palautetta vastaan, rakentavaa otan mielellään koska voin kehittää silloin itseäni.*” Yksilöllistä palautetta sekä kehityskohtiin tarttumista toivottiin lisää, mutta negatiivisen palautteen antaminen koettiin haastavana. *”Vaikeampi antaa negatiivista (korjattavaa) palautetta, vaikka olisi tarvettakin, onnistumisista kehuu, työstä kiittää.*” Vastauksista löytyi viitteitä siihen suuntaan, että aikaisemmin palautetta oli annettu nykyistä enemmän. Vastauksissa tuli esiin myös palautteen ja vallankäytön suhde sekä väärinymmärrysten mahdollisuus. *”Vaikka palaute ei olisi niinkään kielteistä, mutta harmittaa, jos on omasta mielestä tehnyt tosi hyvin, mutta toinen kysyy, joko olet sen ja sen tehnyt (aika ei riitä).*”

Ryhmän alkutilanne toi esiin subjektiivisia kokemuksia työyhteisön vuorovaikutuskulttuurista. Osa koki sen suhteellisen hyvänä, osa ei. Yksilöiden kokemukset poikkesivat mm. viestinnän toimivuudesta. Vastauksista nousi viitteitä siitä, että kaikilla oli halu kuulla toista ja tehdä yhteistyötä, mutta tasapuolisuus koettiin vaikeana. Tunteiden näyttäminen työssä koettiin osin tarpeettomana, osin haastavana. Palautteenantokulttuuri koettiin yleisesti kunnioittavana. Positiivisen palautteen antaminen koettiin miellyttävänä, mutta sen vastaanottaminen jakoi mielipiteitä. Palautetta omista kehityskohdista haluttiin, mutta negatiivisten asioiden esiintuominen koettiin samaan aikaan haastavana.

Ohjaajan näkökulmasta osallistujien yksilölliset kokemukset muodostivat selkeän haasteen. Työskentelyn ohessa tuli pyrkiä huomioimaan toisistaan poikkeavia lähtötilanteita. Seuraava ote työpäiväkirjastani nostaa tämän haasteen hyvin esiin.

Ryhmä odotti selvästi työnohjaajaa. Tässä mennään menetelmä edellä, en voi valita aivan mitä vaan ryhmän tarpeen mukaan. (Työ- ja tutkimuspäiväkirja.)

Koin äärimmäisen tärkeänä olla tämän ryhmän kanssa ja saada kuulla heidän kokemuksiaan ja ajatuksiaan. Subjektiivisuuden tuomasta haasteesta huolimatta koin, että se, mitä voin tässä työskentelyssä antaa, kohtasi heidän tarpeensa riittävästi. Toisella kerralla koin ohjaajana onnistumista ja havaitsin ryhmässä dialogisuutta ja rakentavaa vuorovaikutusta.

Yksi on poissa, eli neljä on paikalla. Tehtiin improvisaatiota. Hienoa heittäytymistä, paljon naurua, hahmoja. Sitä ennen oli välitehtävän purku, niin että jokainen sai esitellä omansa ja kertoa siitä sen, mitä haluaa jakaa juuri näille ihmisille tänään. Välitehtävän purku oli huima. He olivat tehneet omakuvan haluamallaan tekniikalla. Yksi puhui esitellessään tunneilmaisun vaikeudesta, yksi omasta jyrkkyydestään. Yksi osallistujista oli tehnyt muovailuvahasta värikkään hahmon, jolla oli jalat tiukasti maassa ja jonglöörin kädet, monta palloa ilmassa. Hahmo eli aivan omaa elämäänsä, se putosi pää edeltä lattialle ja sitten se taipui keskeltä kah-tia. Se oli valtavan hauskaa, kun siitä tuli niin symbolinen. Ryhmä ulvoi naurusta. Moni puhui ammattiroolin tietoisesta rakentamisesta hillityksi erityisesti tunneilmaisun osalta. Ja kerran lopuksi syntyi vielä keskustelu siitä, miten paljon isojakin tunteita työpäivän aikana on. Voimakas onnistumisen kokemus. Osa sanoi, etteivät he ole pitkään aikaan nauraneet näin paljon. (Työ- ja tutkimuspäiväkirja.)

Kolmannella kerralla toiminnallisuus nousi esiin keskusteluissa. Toiminnallisuus koettiin hyvänä tapana lähestyä yhteisiä aiheita. Ohjaajana koin kuitenkin niukat ajalliset resurssit haasteellisiksi suhteessa työskentelyprosessiin.

Yksi ryhmäläisistä sanoi, että hän on ollut lukuisissa työnohjauksissa ja istunut ja istunut ja menee paljon aikaa, ennen kuin päästään aiheeseen. Tässä pääsee heti kiinni aiheeseen toiminnallisuuden kautta. Oli hieno kerta. (Työ- ja tutkimuspäiväkirja.)

Kolmannen kerran jälkeen koin ajan puutteen musertavana.

Viisi kertaa. Tuoko tekeminen edes hyvää oloa? Kuinka monta kertaa olisi tarpeeksi? Miten työhyvinvointi pitäisi järjestää, että se toimisi? Miten työnohjaus? Mitä viidessä kerrassa voi saavuttaa parhaimmillaankin? (Työ- ja tutkimuspäiväkirja.)

Neljäs kerta oli läpimurto. Sen aikana päästiin spontaaniin keskusteluun ja merkittävien asioiden äärelle. Koin onnistuvani keskustelun ohjaajana ja fasilitaattorina. Työskentelyilmapiiri oli dialogisuuteen kannustava, hyväksyvä ja turvallinen.

Heillä ei ole aikaa purkaa tunteita, joita työssä herää. Ehdotin, että he voisivat toimia toisilleen resurssina. Se herätti innostusta. Tehtiin caseja heidän arjestaan ja siinä ilmenevistä haastavista tilanteista. Ne olivat huimia ja niiden purku hienoa. Yksi ryhmäläisistä puhui avoimesti ja olin todella koskettunut hänen tunneilmaisustaan. Se auttoi muitakin jakamaan. Olin tosi ylpeä heistä ja keskustelun tasosta. Koin pystyväni ohjaajana luomaan turvallista ilmapiiriä, jossa voi jakaa tunteitaan, vitsailla vaikeistakin asioista ja sanoa suoraan mitä kokee. Se tuntui hyvältä kun he puhuivat tunteistaan suoraan toisilleen, ei enää minun kauttani niin kuin aikaisemmillä kerroilla. Tämä oli läpimurto kerta. Nyt ollaan ytimesä. (Työ- ja tutkimuspäiväkirja.)

## 9.2 Ensimmäisen ryhmän loppukysely ja yhteenveto

Loppumittauksessa kysyin ensin samoja kysymyksiä kuin alkukyselyssä ja pyysin näistä numeraalista arviota. Tämän jälkeen kartoitin osallistujien kokemuksia työskentelyn mahdollisesta vaikutuksesta. Kysyin ensin osallistujien kokemuksia työskentelyn vaikutuksesta työyhteisön vuorovaikutuskulttuuriin. Tämän jälkeen kysyin, mitä osallistujat olivat oppineet itsestään tai muista, miten työskentely oli vaikuttanut, millainen kokemus se oli ollut ja mikä siinä oli ollut keskeistä. Lopuksi pyysin palautetta ohjaajuudestani. Nostan tässä esiin osallistujien kokemuksia työskentelyn vaikutuksesta.

Ensimmäisen ryhmän osalta koettiin yleisesti, että työskentely ei ollut aiheuttanut muutoksia työyhteisön vuorovaikutuskulttuurissa. Tähän oli syynä mm. liian lyhyt

työskentelyjakso.” *Ei, liian lyhyt aika.*” Vastaukset sekä omat havaintoni antoivat viitteitä siihen suuntaan, että pieni alku syntyi ja toivoa heräsi. *”Vähän luovaa ajattelua tullut esiin kaikilta.*” Ajattelun kautta koettiin, että oivalluksia voi viedä eteenpäin. Jokaisella vastaajalla tuli kokemus oman ajattelun / tietoisuuden lisääntymisestä ja kyvystä jakaa ajatuksiaan. Myös usko omiin vaikutusmahdollisuuksiin kasvoi. Tämä ei kuitenkaan ollut vielä vaikuttanut työyhteisön vuorovaikutuskulttuuriin vastausten perusteella. *”Ei vielä, mutta varmasti asioita pystytään viemään paremmin eteenpäin. Varmasti jokainen ajattelee itseään työntekijänä.”*

Toisiin tutustuminen toi hiukan vapautuneempaa ilmapiiriä ja loi toivoa. Tämän ryhmän kohdalla ero ensimmäisen ja viimeisen kerran välillä heidän tavassaan olla oli suuri. Tämä ei kuitenkaan näkynyt vastauksissa suhteessa vuorovaikutuskulttuuriin, mikä oli mielenkiintoista. Tulkitsen tätä niin, että tällaiset muutokset ovat hitaita eikä niitä ole helppo sanoittaa. *”Eipä juuri, mutta viidennen kerran jälkeen saadaan aikaan keskustelua tärkeistä asioista.”* Toisiin tutustuminen vapautti hiukan ilmapiiriä. *”Vuorovaikutus on hieman vapautuneempaan, koska olen tutustunut ihmisiin lisää.”* Yleisesti vastauksista käy ilmi, että asioiden käsittelyyn tarvitaan pidempää työskentelyjaksoa. *”Tarvittaisiin pidempi työskentelyjakso, että päästäisiin oikeasti käsittelemään tunnetasolla syvällisemmin asioita.”* Tämä oli keskeinen havainto, jonka ohjaajana allekirjoitan täysin.

Huolimatta niukoista ajallisista resursseista, osallistujat kokivat oppineensa itsestään ja muista työskentelyn aikana mm. uusia puolia. *”Toisista olen oppinut luonteenpiirteitä, ajattelutapoja ja tunnereaktioita.”* Työkavereiden tunteminen oli lisännyt avoimuutta ja luottamusta. *”Kun tuntee paremmin työkavereita, rohkeus ilmaista itseään (myös negatiivisesti) kasvanut. Luottamus on kasvanut.*” Asioihin ja epäkohtiin tarttuminen ja niistä puhuminen koettiin helpommaksi tutustumisen kautta ja havahtuminen oman ilmaisun selkeyden tärkeydestä nousi myös esiin.

Kysyin osallistujilta, miten työskentely oli vaikuttanut heihin. Vastauksissa nousi esiin mm. itsetuntemus ja ajattelun lisääntyminen. Uusia puolia löydettiin itsestä ja muista. *”Olen kyennyt tuomaan uusia puolia esille itsestäni.”* ja *”Oppinut tuntemaan työkavereita.”* Taidetyöskentely oli koettu mm. mielenkiintoisena, uusia näkökulmia tuovana ja sen keskeisenä antina pidettiin asioiden konkretisointia. *”Pidin taidetyöskente-*

*lystä ja sen eri muodoista. Taidetyöskentely antaa mahdollisuuden esittää asioita hausalla ja syvälliselläkin tasolla.” Taidetyöskentely koettiin myös rentouttava. ”Minulla on levollinen olotila. Kehoni on täysin rentoutunut.”*

Keskeistä taidetyöskentelyssä oli osallistujien vastausten perusteella saada jakaa mielipiteitään ja ajatuksiaan työyhteisöstä kokonaisuutena, purkaa tunteitaan ja tutkia ja ilmaista itseään. Keskeistä oli mm: *”Omien ajatusten purkaminen ja toisten ajatusten kuunteleminen.”* Vapautuminen nousi myös esiin vastauksissa keskeisenä kokemuksena. *”Olen ollut vapautuneempi harjoitusten ja tehtävien myötä.”*

Palautetta suhteessa omaan ohjaajuuteeni sain kyselykaavakkeista, alustuksista ja tyylistäni ohjata. *”Pirteä, kannustava, positiivinen ote. Parilla viimeisellä kerralla päästiin ”asian ytimeen”, omaa työyhteisöä koskeviin keskusteluihin, ongelmatilanteisiin. Olisin jatkanut useampia kertoja. Monipuolisuus.* Kyselykaavakkeissa ja alustuksissa oli vastausten perusteella parannettavaa. *”Alustusten abstraktion taso oli ehkä liian korkea ja näin ollen ei aina oikein kytkeytynyt itse käsillä olevaan tehtävään.”*

Pyysin osallistujia antamaan numeraalisia arvioita ensimmäisellä ja viimeisellä kerralla. Laskin jokaiselle yksilölle ja ryhmälle oman keskiarvon alkumittauksesta ja loppumittauksesta. Alkumittauksen keskiarvo oli 3,27 ja loppumittauksen keskiarvo 2,92. Ensimmäisen ryhmän osalta numeraaliset arvoinnit laskivat huimasti sekä yksilöllisesti että ryhmänä. Jokaisen numeraaliset arviot laskivat. Vastaajan nro. 4: n kokemus laski vähiten (2,65). Hänen alkumittauksensa arviot olivat alhaisimmat (2,7). Muilla lasku oli tasaista. Tämä suuri lasku kaikilla vastaajilla on kiinnostavaa erityisesti siitä näkökulmasta, että tämän ryhmän kohdalla voimaantuminen ja epäkohtiin tarttuminen olivat käsin kosketeltavia ja selkeästi havaittavissa. Heidän kirjalliset vastauksensa antavat ryhmänä viitteitä siihen suuntaan, että epäkohdista puhuminen ja niiden esiin tuominen olivat merkityksellistä tässä prosessissa. Tulivatko he kriittisemmiksi? Murtuiko onnellisuusmuuri? Vai laskivatko heidän kykynsä ja työyhteisön toimivuus heidän silmissään? Ristiriita numeraalisten arvioiden sekä sanallisten palautteiden ja omien havaintojen välillä herättää kysymyksiä.

Tämä on alku. Näin kuinka he voimaantuivat. He puhuivat toisilleen vapautuneesti ja nauroivat. He miettivät, miten asioita voisi viedä työyhteis-

sössä eteenpäin ja mitä epäkohdille voisi tehdä. (Työ- ja tutkimuspäiväkirja.)

Havaintojeni ja kirjallisen aineiston valossa näen ryhmän asenteiden ja näkemysten muuttuneen kriittisemmiksi koskien käsiteltäviä aiheita. Katson työskentelyn tarjonneen heille mahdollisuuden pysähtymisen ja jakamisen kautta saada kosketuksen omiin tunteisiinsa ja ajatuksiinsa. Tämä aiheutti epäkohtiin tarttumista ja voimaantumista. Osallistujien tavassa olla yhdessä tapahtui nähdäkseni iso muutos ja heille tuli selkeitä ehdotuksia siitä, miten vuorovaikutuskulttuuria voisi parantaa. Eniten kritiikkiä tuli liian lyhyestä ajasta. Parantamisen varaa oli vastausten mukaan myös alustuksissa.

### 9.3 Toisen ryhmän alkukartoitus

Alkukartoituksessa pyysin tämänkin ryhmän osallistujia arvioimaan sekä numeraalisesti että sanallisesti työyhteisön vuorovaikutuskulttuuria, omia vuorovaikutustaitojaan, omien voimavarojen hyödyntämistä kyseisessä työyhteisössä, tunneälyään, palautteenantokulttuuria ja itseään palautteenantajana ja vastaanottajana. Olen jaotellut vastaukset omiksi kappaleikseen näiden aihealueiden pohjalta.

Toisen ryhmän kohdalla vuorovaikutuskulttuurista nousi monenlaisia huomioita alkukartoituksessa. Osassa vastuksista vuorovaikutukseen oltiin suhteellisen tyytyväisiä. Vuorovaikutus ei kuitenkaan ollut kaikista toimivaa. *”Oleminen ja vuorovaikutus tuntuu klikkiytyneeltä.”* Kuuntelemista kaivattiin. Kiinnostavaa oli myös havainto siitä, että joku ei toimi osaamatta paikantaa ongelmaa. *”Jokin hiertää, mikä, en tiedä. Toisten ohi puhumistako? Ehkä? Kuuntelemmeko muita vai olemmeko vain kuuntelevinamme?”*

Omia vuorovaikutustaitoja ja voimavarojen hyödyntämistä työyhteisössä pohdittiin kiinnostavasti. Halu oppia tuntemaan muita paremmin ja kuuntelemaan oli vastauksissa läsnä. Itsensä ilmaisemista ei aina koettu kuitenkaan helppona. Vastauksissa nousi esiin myös negatiivisuus sekä sen vaikutus itseän vuorovaikuttajana. Negatiivisuutta oli vastausten mukaan vaikea vastustaa. *”Negatiivinen imu on vienyt menneskseen. Tämä on harmittavaa ja aikuisena ihmisenä tällaiseen ei pitäisi mennä mukaan*



*tai antaa vaikuttaa omaan käytökseen ja toimintaan. Tätä täytyy kehittää parempaan suuntaan itsessään, sillä en koe olevani oikeasti näin huono vuorovaikuttaja.”*

Omia voimavaroja osallistujilta löytyi paljon. Tässä ryhmässä kaikki olivat selvästi pohtineet paljon itseään. Kaikki voimavarat eivät kuitenkaan olleet vielä työyhteisön käytössä. *”Olen erittäin hyvin mukana, mutta uskon, että osa voimavaroistani on vielä piilossa. Haluan niiden tulevan tulevaisuudessa olevan kokonaan työyhteisön käytettävissä.”* Tämä on keskeinen huomio työn mielekkyydenkin kannalta. Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön ja työnkuvaan koettiin hyvin positiivisena. *”Työni on monipuolista ja saan hyödyntää siinä vahvuuksiani. Olen saanut olla mukana kehittämässä työnkuvaani ja koen, että voin vaikuttaa työhöni kiitettävästi.”*

Tunteet ja niiden ilmeneminen olivat myös voimakkaasti vastauksissa läsnä. Etenkin tunteiden ilmaisuun toivottiin vastauksissa rakentavampaa sävyä. *”Tunnereaktiot näkyvät välillä turhankin helposti eikä aina niinkään rakentavasti. Harjoituksen paikka.”* Tämä on kiinnostavaa, koska vastauksissa käy ilmi, että tunteita tunnistettiin hyvin. Tämä on vuorovaikutustyössä keskeistä kuten vastauksissa esiin tuleva omien tunteiden tarkkailu ja pohdinta. *”Tunnen itseni hyvin ja käsittelen ja kuuntelen tunteitani säännöllisesti. Keskustelen tuntemuksistani myös avoimesti ja osaan pukea tunnetilat sanoiksi tarvittaessa.”* Vastaukset antoivat viitteitä siihen suuntaan, että positiivisiin ja negatiivisiin tunteisiin suhtauduttiin eri tavoin. Positiivisia tunteita ilmaistiin spontaanisti, kun taas negatiivisia pohdittiin ensin yksin. *”Uskallan ilmaista erilaiset tunteet ja tunnereaktiot. Pysin jakamaan ilot ja nauttimaan toisten onnistumisista. Olen melko spontaani ihminen ja jos olen esimerkiksi tuohtunut jostakin asiasta, pyrin ensin rauhoittumaan ennen kuin tuon sen esille.”*

Palautteen antaminen toi esiin palautteen tarvitsevan aikaa ja paikan. Tärkeänä pidettiin myös palautteen laatua ja tapaa, jolla sitä annetaan. Palautteen antaminen ei ollut vastauksien mukaan systemaattista ja palautteen antamiseen liittyi väärinymmärrysten mahdollisuus. Vastauksissa nousi esiin palautteen antamisen haasteellisuus. Vastauksissa pohdittiin, kuinka antaa palautetta niin, että tulee ymmärretyksi oikein ja osaa ilmaista itseään tarkoituksenmukaisesti ja selkeästi sekä kunnioittavasti. Palautteen vastaanottamisen suhteen tuotiin esiin kiinnostavia ajatuksia. *”Mielestäni otan palautetta vastaan ja pyrin kehittämään toimintaani sen mukaisesti. Jos pa-*

*laute on mielestäni epäoikeudenmukaista niin ilmaisen sen selkeästi.”* Palautetta kaivattiin kuitenkin lisää oman kehittymisen välineeksi. Vastauksissa ei tullut kuitenkaan kannanottoja siihen, keneltä palautetta toivottiin erityisesti. *”Hyvä saada palautetta, koska sitä kautta saa mahdollisuuden kehittyä.”*

Toisen ryhmän ensimmäisellä kerralla uuden ryhmän ainutlaatuisuus yllätti minut ohjaajana. Ryhmädynamiikka ja osallistujat esittivät minulle ohjaajana uusia, erilaisia haasteita.

Siis aivan erilainen ryhmä, hyvin itseään ilmaiseva ja puhelias. Yksi ryhmäläisistä oli huonolla tuulella alusta loppuun. Se ei hänen sanojensa mukaan johtunut työskentelystä. Huomaisin itsestäni taas sen piirteen, että kestan ihmisten tunteita hyvin vaikuttumatta liikaa. Se oli oikeesti ok, että hän oli huonolla tuulella ja toi sitä esiinkin. Kiinnostavaa. (Työ- ja tutkimuspäiväkirja.)

Toisen kerran jälkeen jäin pohtimaan taidelähtöisten menetelmien ja työnohjauksellisen työskentelyn mahdollisuuksia ja haasteita sekä eri ryhmien erilaisia tarpeita.

He ovat tosi pärjääviä ja voimavaraisia. Koen, ettei miuta tarvita samalla tavalla kuin toisessa yhteisössä. Se tuntuu haastavalta. (Työ- ja tutkimuspäiväkirja.)

Kolmannella kerralla nousi keskustelua keskeneräisyyden sietämisen haastavuudesta ja oman ihmiskuvan ym. vaikutuksesta omaan työhön. Keskustelu oli todella kiinnostavaa.

Yksi osallistujista sanoi työskentelystä, että on hyvin tärkeää tutkia itseään aina, koska tekee työtä omalla persoonalla. Yksi sanoi oppineensa uutta työkavereistaan, uusia puolia on tullut esiin työskentelyn myötä. Yksi puhui siitä, miten kaikki arvot, tunteet, taustat ja asenteet tuodaan kuitenkin mukaan töihin. (Työ- ja tutkimuspäiväkirja.)

Neljännellä kerralla käsiteltiin tunteita ja tunneälyä. Pyysin heitä valitsemaan omassa työssä vaikeita tunteita herättäviä tilanteita. Niitä ei oikein löytynyt ja ”caset” jäi pinnallisiksi. Koin ohjaajana tarvetta tarkastella kriittisesti käyttämiäni menetelmiä ja lähtöolettamuksiani.

Huomaan itsessäni nousevat kritiikkiä taidelähtöisiä menetelmiä kohtaan jonain ihmelääkkeenä. Haluaisin tehdä pitkiä prosesseja, oikeasti kehittää ja tutkia. Ulkopuolinen työnohjaaja ym. on hyvä, mutta haluaisin tavalta yksilöllisesti ja ryhmässä. Tai ainakin jompaakumpaa ja pitkään tai niin kauan kuin ryhmä tarvitsee. Viisi kertaa on aika tosi vähän. (Työ- ja tutkimuspäiväkirja.)

#### 9.4 Toisen ryhmän loppukysely ja yhteenvetoa

Loppumittauksessa kysyin ensin tältäkin ryhmältä samoja kysymyksiä kuin alkukyselyssä ja pyysin näistä numeraalista arviota. Tämän jälkeen kartoitin osallistujien kokemuksia työskentelyn mahdollisesta vaikutuksesta. Kysyin ensin osallistujien kokemuksia työskentelyn vaikutuksesta työyhteisön vuorovaikutuskulttuuriin. Tämän jälkeen kysyin, mitä osallistujat olivat oppineet itsestään tai muista, miten työskentely oli vaikuttanut, millainen kokemus se oli ollut ja mikä siinä oli ollut keskeistä. Lopuksi pyysin palautetta ohjaajuudestani.

Loppumittauksessa toisenkin ryhmän osalta koettiin yleisesti, että työskentely ei aiheuttanut juurikaan muutoksia työyhteisön vuorovaikutuskulttuurissa. *”Mielestäni ei ole. Hetkellisesti (max. muutama päivä tapaamisen jälkeen) olen jopa ollut aistivinani yhteenkuuluvuutta ja on ollut helpompi keskustella työkavereiden kanssa kaikenlaisista asioista. Ilmapiiiri on ollut rentoutuneempi. Hyvin pian tällainen tunne on kuitenkin mennyt ohi ja vanhat toiminta- ja käyttäytymismallit ovat ottaneet tilansa.”* Tästä huolimatta usko työskentelyn vaikutuksesta jatkossa tuli vastauksista esiin. *”Muutokset eivät ole vielä näkyvissä, mutta koska tiimimme on muuttunut paljon lyhyen ajan sisällä, auttoi taidetyöskentely meitä tutustumaan paremmin toisiimme.”* Halu ja kiinnostus tuntea työkaverit vieläkin paremmin kävivät ilmi vastauksista. *”Olen entistä enemmän kiinnostunut työyhteisöni jäsenistä persoonina. Meillä ei ole ollut mahdollisuutta kovinkaan paljoa tutustua toisiimme henkilöinä.”*

Osallistujat kokivat työskentelyn aikana oppineensa lisää itsestään ja muista. Vastauksissa oli viitteitä myös siitä, että inhimillisyys toisia kohtaan lisääntyi ja tietoisuus oman arvomaailman suhteesta työhön kasvoi. *”Oma arvomaailma varmentunut ja ha-  
vahtunut siihen, kuinka paljon se oikeasti ohjaa, miten työtään tekee ja mitä siitä ajat-  
telee.”*

Työskentelyn koettiin mahdollistaneen heittäytymisen kokemuksia. Isoja muutoksia ei kuitenkaan havaittu. *”Mitään järisyttävää ei ole tapahtunut. Minun täytyy jatkossa en-  
tistä enemmän työskennellä persoonana eikä himmailla tarkkailuasemassa.”* Vaiku-  
tuksien kuvaaminen koettiin yleisesti vaikeana. Työskentely taas koettiin rentouttava  
ja läsnäoloa lisäävänä. *”Työskentely oli intensiivistä ja työasioiden siirtäminen syr-  
jään hetkeksi oli rentouttavaa ja tervetullutta. Työskentelyn aikana ja sen jälkeen oli  
hyvä ja rentoutunut olotila.”* Keskeistä työskentelyssä oli osallistujille vapaus ja aika  
pysähtyä itsensä ääreen. *”Työskentelyssä on ollut hyvää se, ettei ole ollut pakko  
osallistua tai laittaa likoon itseään, jos ei ollut halua tai fiilistä. On voinut turvallisesti  
täryyttää fiiliksensä.”*

Palautteessa nousivat esiin ohjaajan persoona ja ohjaajuus. *”Olit innostava ja läsnä  
oleva vetäjä. Heittäydyin hienosti itsekin mukaan toimintaan ja keskusteluihin. Alus-  
tukset olivat selkeitä ja ytimekkäitä. Kiitos hyvin vedetystä kokonaisuudesta.”* Alus-  
tukset olivat tälle ryhmälle mielekkäitä. *”Pohjustukset olivat (dia-showt) hyviä ajatuk-  
sen herättäjiä. Riittävässä määrin joustoa, mutta homma silti pysyi kasassa. Kiitos!!*  
Vaikka palaute oli suurimmaksi osin positiivista, nousi kiireen tuntu esiin vastauksis-  
sa. *”Marjaana, osasit kannustaa ja rohkaista meitä työskentelyssä. Loit rennon ja vä-  
littömän ilmapiirin. Kaksi tuntia kerrallaan oli melko lyhyt aika. Sinänsä aika oli sopiva,  
sillä työpäivän kesken on vaikea irrottautua pidemmäksi aikaa. Useasti kuitenkin tun-  
tui, että asiat jäivät kesken / lopussa tuli kiire. Etenkin kirjoittamistehtäviin olisin kai-  
vannut enemmän aikaa, jotta omia ajatuksia olisi ehtinyt prosessoida enemmän ja  
niitä olisi ollut helpompi kuvailla. Kokonaisuudessaan työskentelykerrat olivat toimivia  
kokonaisuuksia. Osallistuminen työskentelyyn mahdollisti pienen hengähdyksen kii-  
reen keskellä ja herätti ajatuksia.”*

Pyysin osallistujia antamaan myös numeraalisia arvioita. Laskin jokaiselle yksilölle ja ryhmälle oman keskiarvon alkumittauksesta ja loppumittauksesta. Alkumittauksessa

ryhmän keskiarvo oli 3,3 ja loppumittauksessa 3,066. Toisen ryhmän kohdalla lasku oli selvää, mutta pienempää kuin ensimmäisellä ryhmällä. Toisessa ryhmässä yhden vastaajan arviot pysyivät samana (4,0) ja yhdellä ne nousivat. Hänen keskiarvonsa oli alkumittauksessa 1,9 ja loppumittauksessa 3,1. Tämä ainut nousu vastauksissa oli vastaajalla nro. 7, jonka arvioita en niiden puutteellisuuden vuoksi voi käyttää kokonaisuutta arvioidessa. Vastaajalla nro. 6 numeraaliset arviot pysyivät ennallaan ja myös hänen kirjalliset vastauksensa antavat viitteitä siihen suuntaan, että työskentely oli hänelle miellyttävä kokemus, mutta ei aiheuttanut suuria heilahduksia suuntaan tai toiseen. Suurin lasku oli vastaajalla nro. 9 joka jo alkumittauksessa antoi heikoimmat arviot.

En löytänyt tässä ajassa tämän ryhmän kanssa ”rakoa mistä päästä sisään”. Koin, että työskentely jäi osin pinnalliseksi. Ohjaajana koin ryhmän hyvin itsevarmana ja itseriittoisena. He näyttäytyivät minulle samaan aikaan hyvin tuttavallisina ja räiskyvinä sekä kontrolloituina ja hillittyinä. Koin, että en tavoittanut tai nähnyt jotain oleellista tämän ryhmän kanssa. Vasta viimeisellä kerralla koin oivaltaneeni jotain ryhmästä ja sen tavasta olla ja jotain merkittävää alkoi tapahtua. Samalla kohtasin myös omat rajani ohjaajana.

Huomaan, että luin ryhmää joissain asioissa väärin. Aikaisemmat kokemukset työnohjauksesta ovat olleet, että paljon on puhetta mutta homma ei etene. Toiminnallisuus koettiin hyvänä juuri puheen ammattilaisille, samoin aiheeseen johdattavat powerpointit. (Työ- ja tutkimuspäiväkirja.)

Olisi ollut kiinnostavaa jatkaa työskentelyä pidempään. Tässä ryhmässä työskentelyn isoin anti oli tulkintani mukaan se, että osallistujat oppivat tuntemaan toisiaan paremmin. Uudelle tiimille tämä voi toimia kasvualustana merkittävillekin asioille. Työskentely herätti kaikissa osallistujissa tunteita ja vapauden ja heittäytymisen kokemuksia. Tulkitsen vastauksia niin, että työkavereihin tutustuminen vapautti ilmapiiriä ja tarjosi mahdollisuuden olla uudella tavalla yhdessä. Melkein kaikki kokivatkin työskentelyn lisänneen rentoutta ja hyvää oloa, ajattelua / tietoisuutta, itsetuntemusta, kykyä jakaa ajatuksiaan sekä tarttua ongelmiin ja suuntautua kohti ratkaisuja. Se oli tarjonnut melkein kaikille myös kokemuksen pysähtymisestä.

## 9.5 Ryhmien yhteenvetoa ja vertailua

Yleisesti jäin pohtimaan sitä, miten eri tavalla prosessit etenivät. Ohjaajan näkökulmasta prosessit ja ryhmät olivat hyvin erilaisia. Tulkitsen vastauksia niin, että osallistujat kokivat työskentelyn hyvin yksilöllisesti. Ainut kaikkia vastaajia yhdistävä tekijä on työkavereiden parempi tuntemus. Suurin ero ryhmien välillä on voimaantumisen kokemus / lisääntynyt usko omiin vaikutusmahdollisuuksiin. Ensimmäisessä ryhmässä kaikki kokivat niin, toisessa ei kukaan. Tämä kiteyttää osuvasti prosessien painopisteet ja syvyyden erot.

Molemmissa ryhmissä osallistujat kokivat, että heittäytyminen, vapauden tunne ja itseilmaisu kasvoivat, työskentely herätti tunteita, ajattelu ja tietoisuus lisääntyivät sekä kyky jakaa ajatuksia lisääntyi. Nämä ovat isoja kokemuksia viiden kerran jälkeen. Heittäytyminen vaatii uskallusta, hyväksyntää ja turvaa. Nämä taas mahdollistaa vapauden kokemuksen ja itseilmaisun. Tunteiden herääminen ja ajatuksien ja tietoisuuden lisääntyminen mahdollistavat itsereflektion ja sitä kautta itsetuntemuksen kasvun. Kyky jakaa ajatuksiaan taas mahdollistaa oivallusten jakamisen ja siirtämisen arkeen ainakin yksilökohtaisesti.

Ensimmäisessä ryhmässä kaikki kokivat kyvyn jakaa ajatuksiaan kasvaneen ja ajattelun / tietoisuuden sekä uskon omiin vaikutusmahdollisuuksiin lisääntyneen. Lisäksi 4/5 vastaajasta koki työskentelyn herättäneen tunteita ja vapauden ja heittäytymisen kokemuksia. Tämä näkyi energian huimana nousuna, spontaanina reagoitina, nauruna, avoimena omien ajatusten ja tunteiden jakamisena ja kykynä havaita ongelmia ja esittää niihin luovia ratkaisuja. Tällä ryhmällä oli halua ja rohkeutta tuoda epäkohtia esiin ja he pystyivät tuottamaan yhdessä ratkaisuja näiden epäkohtien ratkaisemiseksi.

Toisessa ryhmässä kaikki kokivat työskentelyn herättäneen tunteita ja vapauden ja heittäytymisen kokemuksia. Melkein kaikki kokivat työskentelyn lisänneen rentoutta ja hyvää oloa, ajattelua / tietoisuutta, itsetuntemusta, kykyä jakaa ajatuksiaan sekä tarttua ongelmiin ja suuntautua kohti ratkaisuja. Se oli tarjonnut monelle myös kokemuksen pysähtymisestä. Vastauksista saadaan viitteitä siitä, että tällainen työskente-

ly voi auttaa lisäämään tietoisuutta itsestä ja kykyä pysähtyä oman itsen ja yhteisen asioiden ääreen. Nämä ovat myös hyvinvointiin liittyviä seikkoja.

Kummankaan ryhmän vastauksissa ei mainittu työskentelyn negatiivisista vaikutuksista. Ainoat kehittämisen kohteet olivat vastausten mukaan työskentelyn liian lyhyt kesto ja ensimmäisen ryhmän osalta alustusten tason ja tarkoituksenmukaisuuden haasteet. Olen ottanut nämä asiat huomioon toimintamallin rakentamisessa.

## 10 POHDINTAA

Taidelähtöiset menetelmät tuovat ihmiset esiin kokonaisvaltaisesti. Tämä lisää usein yhteenkuuluvuuden tunnetta ja madaltaa heittäytymisen kynnystä ainakin yksilötasolla. Spontaani reagointi voi taas lisätä energiaa ja vapauttaa tunnelmaa koko työyhteisössä. Esimerkiksi yhteinen nauru voi olla parantavaa. Avoimessa ja luottamuksellisessa ilmapiirissä on helpompi antaa palautetta, tuoda esiin ajatuksiaan ja tunteitaan rakentavasti ja tehdä töitä menestyksekkäästi yhdessä. Taidelähtöiset menetelmät voivat parhaimmillaan synnyttää tällaisen positiivisuuden kehän, joka voi lisätä työn imua. Tässä tutkimuksessa kaikki (9/9) osallistujat kokivat työskentelyn jälkeen tuntevansa työkaverinsa paremmin. Melkein kaikki (8/9) kokivat työskentelyn lisänneen heittäytymistä, vapautta ja itseilmaisua sekä ajattelua / tietoisuutta. Työskentely oli herättänyt myös tunteita ja lisännyt kykyä jakaa ajatuksia ja mielipiteitä. Tästä voi tehdä päätelmiä tämän tyyppisen työskentelyn sopivan hyvin ryhmäytymiseen ja avoimen ilmapiirin luomiseen, minkä voidaan katsoa edesauttavan rakentavan vuorovaikutuskulttuurin syntyä ja ylläpitämistä.

### 10.1 Oivalluksia ja ajatuksia prosessin varrelta

Huomaan taiteen parissa työskennellessäni, että usein on mahdotonta määrittää, miten esimerkiksi esitys lopulta saa juuri sellaisen muodon, tunnelman tai vastaanoton. Koen taiteellisen prosessin olevan aina erilainen, oli kyse esityksen rakentamisesta tai vaikkapa taideterapeuttisesta työskentelystä. Taitelijat tekevät työtä aina luottaen johonkin näkymättömään, olemattomaan. Maalatessa taulua tai ohjatessa

esitystä, on mahdotonta asettaa selkeä tavoite ja sitten noudattaa selkeää, kohta kohdalta määriteltyä suunnitelmaa. Ei ole varmuutta siitä, millaisia tauluja tulee tai miten prosessi etenee, eikä pidäkään olla. Tämä taiteen luonne ei mielestäni muodosta ongelmaa työyhteisö kontekstissa, mutta sen yhdistäminen muihin työtapoihin kuten työnohjaukseen voi olla perusteltua ja hedelmällistä.

Osallistujilta ja ohjaajalta prosessi vaatii yllättävänkin samoja piirteitä onnistuakseen. Niin kuin leikkikin, myös taidetyöskentely on tavallaan leikkiä, erilaisten vaihtoehtoisien todellisuuksien rakentamista, kokeilemista ja arviointia. Se vaatii kykyä olla läsnä itselle, aiheelle ja muille, sietää epävarmuutta ja suostua antautumaan ja muuntumaan, joskus yllättymäänkin. Nämä taiteellisen prosessin tunnusmerkit ovat myös työelämässä tarvittavien taitojen kaltaisia. Samalla ne ovat myös taitoja, joita kaikilla ei ole ja joiden opetteleminen on toisille vastenmielistä.

Taidelähtöiset menetelmät työyhteisöissä herättävätkin edelleen paljon kysymyksiä ja aihe vaatii ehdottomasti jatkotutkimuksia. Taidelähtöisten menetelmien käyttö työyhteisössä ja sen vaikutuksen mittaaminen on haastavaa. Kuten Taika-hankkeenkin julkaisuissa todettiin, mittaaminen on vaikeaa ja oikeiden mittaristojen kehittäminen ongelmallista. Puhuttaessa taidelähtöisistä menetelmistä työelämässä on keskeistä pohtia mikä on arvokasta tietoa ja kenen tarpeisiin sitä tuotetaan? Millaisilla mittareilla voimme saada oleellista tietoa osallistujien, työorganisaatioiden, tilaajan, ohjaajan ja yhteiskunnan tasoilla? Millaisia mittaristoja tulisi käyttää? Ja mitä ovat ne keskeiset asiat joita tulisi mitata?

Kokisin itse tärkeänä lisätä ja jatkaa monialaista toimintaa. Tarvitaan siltoja ja yhteistä kieltä eri alojen välillä. Hedelmällistä voisi olla esimerkiksi vakiintunut käytäntö taiteilija-työnohjaaja työparista, jos työskentelyllä pyritään hyvinvointiin. Työparin läsnäolo helpottaisi mm. toiminnan havainnointia. Työparin kanssa tapahtuva reflektointi, moninäkökulmaisuus, havainnointi ja kehittäminen voisivat tuoda sekä käytännön toimintaan että tutkimukseen uuden sävyn.

Puhuttaessa työhyvinvoinnista taiteen keinoin nousee esiin vaikeus mitata mistä muutokset johtuvat. Rantala tuo esiin, että työhyvinvointi ei ole yksiselitteinen käsite



ja vaikka taidelähtöisillä menetelmillä voidaan pyrkiä parantamaan työhyvinvointia, niiden avulla saatetaan tuoda esiin työyhteisössä olevia ongelmia ja tuloksena onkin ainakin hetkellisesi työpahoinvointi. Taidelähtöisien menetelmien vaikutukset ovat usein laadullisia eikä työhyvinvointia tai tiettyjä positiivisia vaikutuksia voida taa-ta. Työskentelyn vaikutuksia ei läheskään aina voida mitata tai muuten todentaa ja vaikutukset saattavat tulla viiveellä. Aina ei voida myöskään tietää, johtuuko esimerkiksi työilmapiirin paraneminen juuri tietyn menetelmän käytöstä. (Rantala 2011, 26.)

Työelämä kuitenkin tarvitsee uutta osaamista. Taiteilijat ovat luovien prosessien asiantuntijoita. Yhteiskunnalliset luovat resurssit tuleekin tulevaisuudessa valjastaa tehokkaampaan hyötykäyttöön. Esimerkiksi ruotsissa TILLT-hankkeessa (Koko persoona työssä 2009) on saatu hyviä tuloksia aikaan palkkaamalla taitelija vuodeksi, kerran viikossa, kolme tuntia kerrallaan ohjaamaan taidetyöskentelyä työyhteisössä. Taidelähtöisten menetelmien käyttö työelämässä ja aiheen tutkimus on hyvin vielä alussa ja sitä on tärkeää jatkaa. Minulle henkilökohtaisesti oli äärimmäisen merkityksellistä saada sanoittaa hiljaista tietoa tän prosessin myötä.

## 10.2 Oma tutkimukseni ja sen tulosten hyödyntäminen

Tärkein, joskaan ei yllättävä havaintoni, oman tutkimukseni osalta oli, että näiden viiden kerran aikana tapahtui pieni alku, josta olisi ollut hyvä jatkaa. Tämä tutkimus vahvisti omia kokemuksiani ja aikaisempien tutkimuksien havaintoja siitä, että muutamman kerran taidetyöskentelyllä voidaan synnyttää hedelmällinen alku, mutta vastuu oivallusten eteenpäin viemisestä jää työntekijöiden ja esimiehen vastuulle. On mentävä kohti pidempiä prosesseja kuten työelämää kehittäessäkin. Samalla on otettava huomioon kuitenkin resurssit.

Pilotoimani työskentelykokonaisuus oli suunnattu vuorovaikutustyön ammattilaisille. Vastausten perusteella voi todeta, että tämän kaltainen työskentely voi lisätä kommunikaatiota sekä tuoda uusia puolia ja näkökulmia esiin niin itsestä, työyhteisöstä kuin kollegoistakin. En kuitenkaan usko, että kaikki hyötyvät tästä kyseisestä kokonaisuudesta yhtä lailla. Työntekijät, joiden työ koostuu asiakkaiden kohtaamisesta tarvitsevat tunneälyä, itsetuntemusta ja kykyä itsereflektioon. Heidän kykynsä ovatkin

usein korkeat näiden taitojen suhteen tai he kokevat niiden hiomisen tärkeäksi. Osallistujien ja ohjaajan innostus ja sitoutuminen ovat merkittäviä prosessin onnistumisen tekijöitä. Ylipäänsä taidelähtöisistä menetelmistä työelämässä hyötyvät kenties eniten sellaiset yksilöt, jotka kokevat kyseisen työvälineen vähintään kiinnostavaksi. Työyhteisöt, jotka ovat uusia tai muuttuneita tai jotka haluavat löytää uusia tapoja tehdä työtä voivat myös saada paljon taidelähtöisistä menetelmistä. Yksi kohderyhmä ovat ne ammattiryhmät, jotka voivat saada uusia menetelmiä omaan työhönsä.

Jatkan mallinnuksessa teoratiedon yhdistämistä monimenetelmällisyyteen, koska sen on todettu lisäävän oppimista. Tapaamisien rungonkin pitäisin ennallaan, mutta pidentäisin niiden kestoa kolmeen tuntiin kerrallaan, kerran viikossa. Käyttäisin yhden teeman avaamiseen ainakin kaksi kertaa yhden sijaan. Piekkarin ja Repo-Kaarenon kuvaaman hyvän ryhmätapaamisen malli pitää sisällään viisi vaihetta: virittäytymisen, ryhmätapaamisen tavoitteiden asettamisen, yhteistoiminnallisen työskentelyn, työskentelyn arvioinnin ja reflektoinnin ja välityöskentelyn suunnittelun (Repo-Kaarento 2007, 79). Koen, että tämä malli toteutui ryhmien tapaamisissa ja käyttäisin sitä jatkossakin.

### 10.3 Mallinnus

Mallinnus tarkoittaa tässä yhteydessä pilotoinnin pohjalta kehitettyä kokonaisuutta, jota pitää ja saa soveltaa prosessilähtöisesti. Rakennusaineet ovat samat kuin pilotoinnissa, taidelähtöiset menetelmät ja ratkaisukeskeinen työote yhdistettynä teoria-tietoon ja sen käytännön sovelluksiin taidetyöskentelyn kautta. Keskeinen muutos on työskentelyn pidempi kesto ja selkeämpien tavoitteiden asettamien yhdessä ryhmän kanssa. Raamien sisällä työskentely myös muotoutuu enemmän yhteisön tarpeita vastaavaksi. Tämä mahdollistaa mallinnuksen soveltamisen myös laajemmin käytettäväksi, mm. menetelmäkoulutuksena alan opiskelijoille tai ammattilaisille tai muille aloille sovellettuna.

Alustukset ovat samat, mutta niitä käsitellään pienempinä paloina jotta keskustelulle ja toiminnallisuudelle saadaan riittävästi tilaa. Välitehtävät ovat aluksi samat, mutta kytkeytyvät lopuksi jokaisen osallistujan henkilökohtaisiin tai osallistujien yhteisiin tavoitteisiin. Työskentely koostuu viidestä vaiheesta, 1) alkukartoituksesta, 2) turvalli-

sen työskentely ilmapiirin luomisesta, 3) haasteiden käsittelystä, 4) ratkaisujen etsimisestä ja pienten konkreettisten tekojen jalkauttamisesta sekä 5) seurannasta. Yhden tapaamiskerran kesto on kolme tuntia ja tapaamisia on vähintään 10.

- 1) Ennen ryhmän tapaamista osallistujia pyydetään kirjoittamaan vapaamuotoisesti työyhteisön toimivista käytänteistä, asioista joihin he ovat tyytyväisiä ja keskeisistä haasteista. Heitä pyydetään myös kuvailemaan millaisia muutoksia työyhteisössä pitäisi tapahtua, että se olisi ihanteellinen.
- 2) Ensimmäiset tapaamiset käytetään käsitteiden avaamiseen ja konkretisointiin ja ennen kaikkea kunnioittavan ja avoimen ilmapiirin luomiseen. Kirjalliset tehtävät toimivat itsereflektion välineenä.
- 3) Tämän jälkeen seuraavat tapaamiset käytetään ongelmien työstämiseen ja yhteisen tavoitteiden määrittämiseen. Menetelmät ja työskentelyn rakenne säilyvät.
- 4) Viimeiset tapaamiset käytetään ratkaisujen etsimiseen ja jalkauttamiseen.
- 5) Tämän jälkeen on vielä seuranta.

Taulukko 12. Mallinnuksen runko

Tapaamiskerta	Ryhmälle asetetut tavoitteet	Ohjaajalle asetetut tavoitteet
1. ja 2. KERTA Orientaatio. Taidelähtöisten menetelmien perusteet ja prosessikuvaus	Tutustua työtapaan ja keskeisiin käsitteisiin sekä sitoutua toimintaan	Avata työtapa ja keskeiset käsitteet sekä tukea ryhmäytymistä
3. ja 4. KERTA Improvisation keskeiset käsitteet ja itsetuntemus	Luopua tiukasta kontrollista, heittäytyä ja rakentaa ryhmän sisäistä luottamusta	Avata improvisaation keskeiset käsitteet ryhmälle ja luoda heittäytymistä tukeva ilmapiiri työskentelyyn
5. Ja 6. KERTA Omien voimavarojen kartoittaminen	Omien voimavarojen tarkasteleminen, tiedostaminen ja jakaminen	Tukea positiivisuutta ja kannustaa itsetutkiskeluun
7. JA 8. KERTA Tunteet ja tunneäly	Omien haastavien tunteiden löytäminen, kohtaaminen ja niiden käsitteleminen ”case-jen” kautta	Mahdollistaa tunteiden käsittely ja niiden esiintuominen ja hyväksyminen
9. JA 10. KERTA Rakentava vuorovaikutuskulttuuri ja sen rakentuminen	Oivallusten siirtäminen omaan työhön ja työskentelyn päättäminen	Motivoida osallistujia suuntaamaan oivalluksiaan kohti omaa työtä ja työyhteisöä

Ensimmäiset kerrat luovat turvallisen ilmapiirin. Tämän jälkeen on mahdollista asettaa yhteinen tavoite ja mennä kohti vaikeitakin asioita ja niiden mahdollista ratkaisua. Ennen kuin olen hiukan tutustunut työyhteisöön ja ryhmään ja he minuun ja työtapaani, voi olla vahingoittavaa mennä liian syvälle tai käsitellä ongelmia. Luottamuksen rakennettua käytän seuraavat kerrat ongelmien esiintuomiseen, analysointiin ja konkretisointiin taiteen keinoin. Tässä käytän paljon draamaa ja haastan osallistujia havahtumaan omaan osaansa rakentavan vuorovaikutuksen ylläpitäjinä tai estäjinä. Vähintään muutamia viimeisiä kerrat käytän ratkaisujen etsimiseen ja uusien, yhdessä kiteytettyjen ja valittujen muutaman tavoitteen jalkauttamiseen. Lopuksi on vielä seuranta ja mahdollisuus jatkotyöstämiseen tarvittaessa. Luonnollisesti nämä vaiheet voivat olla lyhyempiä tai pidempiä ryhmän tarpeiden mukaan. Tärkeintä on viedä prosessi tavoitteeseen tai muuhun tyydyttävään lopetukseen.

Tämä prosessi on ollut kiinnostava, kehittävä ja innostava. Koen saaneeni aivan samoja asioita kuin työskentelyyn osallistujat: koen oppineeni tuntemaan itseäni paremmin, kykyni ilmaista itseäni kasvaneen sekä tietoisuuteni lisääntyneen. Olen saanut mennä tämän opiskelun myötä myös omille epämukavuus alueilleni ja muuttua. Olen kiitollinen tästä matkasta ja sen tuomista oivalluksista. Olen myös entistä vakuuttuneempi taidelähtöisien menetelmien voimasta, hyödyistä ja niiden loputtomista sovellusmahdollisuuksista. Ja vaikka tämä kyseinen prosessi on loppuun kuljettu, haluan jatkaa seuraavaksi pidempien prosessien tarkastelemista ja uusien sovellusten kehittämistä näiden kokemusten pohjalta.

## LÄHTEET

- Berg, Insoo Kim 1991. Perhekeskeisen työn opas- Käytännön vihjeitä lasten suoje-  
luun, suom. Mäntyjärvi, Jaakko. Mannerheimin Lastensuojeluliitto.
- Berger, Peter L. & Luckmann, Thomas 1994. Todellisuuden sosiaalinen rakentumi-  
nen, suom. Raiskila, Vesa (3. painos). Helsinki: Gaudeamus.
- Berlin, Satu 2008. Innostava, helpottava, lannistava palaute, Alaisten kokemuksia ja  
näkemyksiä esimiehen ja alaisen välisestä palautevuorovaikutuksesta. Väitöskirja.  
Johtamisen laitos. Vaasan yliopisto.
- Dunderfelt, Tony 2009. Voimavarana itsetuntemus (1. taskukirjapainos). Helsinki:  
Kirjapaja.
- Engelström, Yrjö 1994. Perustietoa opetuksesta (2.-9. painos). Helsinki: Valtiova-  
rainministeriö.
- Heikkilä, Jorma & Heikkilä, Kristiina 2000. Dialogi- avain innovatiivisuuteen. Helsinki:  
WSOY.
- Heikkinen, Hannu L. T. 2010. Toimintatutkimus- toiminnan ja ajattelun taito. Teok-  
sessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I (3. uu-  
distettu ja täydennetty painos). Jyväskylä: PS- kustannus, 214-229.
- Heimonen, Kirsi 2011. Taidelähtöiset menetelmät sosiaali- ja terveysalan henkilö-  
kunnan arjessa-miten käy hyvinvoinnin, työn ja taiteen? Teoksessa Rönkä, Anu-  
Liisa & Kuhanen, Ilkka & Liski, Minna & Niemeläinen, Saara & Rantala, Pälvi &  
Väänänen, Ilkka (toim.) Taide käy työssä-Taidelähtöisiä menetelmiä työyhteisöis-  
sä. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu [ sarja C Artikkelikokoelmat, raportit ja  
muut ajankohtaiset julkaisut, osa 74], 37-47.
- Heimonen, Kirsi 2012. Taiteilija astuu toiselle kentälle. Teoksessa Rantala, Pälvi &  
Korhonen, Satu- Mari (toim.) Uutta osaamista luomassa- työelämän kehittäminen  
taiteen keinoin. Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja. [ B. Tutkimusra-  
portteja ja selvityksiä 61], 35-38.
- Helkama, Klaus & Myllyniemi, Rauni & Liebkind, Karmela 2004. Johdatus sosiaali-  
psykologiaan (3.-5. painos). Helsinki: Edita Prima Oy.
- Hirsjärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 2013. Tutki-ja kirjoita (15.-17.  
painos). Helsinki: Tammi.
- Isokorpi, Tia 2004. Tunneoppia, parempaan vuorovaikutukseen. Jyväskylä: PS- kus-  
tannus.
- Isokorpi, Tia & Viitanen, Päivi 2001. Tunnevoimaa! Helsinki: Kustannusosakeyhtiö  
Tammi.
- Johnstone, Keith 1996. Impro- improvisoinnista iloa elämään ja esiintymiseen, suom.  
Routarinne, Simo. Helsinki: Yliopistopaino.
- Kauppila, Reijo A. 2005. Vuorovaikutus- ja sosiaaliset taidot. Jyväskylä: PS-  
kustannus.
- Keltikangas- Järvinen, Liisa 1994. Hyvä itsetunto (1.painos). Helsinki: Wsoy.
- Kopakkala, Aku 2008. Porukka, jengi, tiimi- ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen.  
Helsinki: Edita.

- Kuula, Arja 2001. Toimintatutkimus: Kenttätöitä ja muutospyrkimyksiä (2.painos). Tampere: Vastapaino.
- Kuula, Arja 2006. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.
- Lehikoinen, Kai 2012. Taiteelliset interventiot ja taiteen soveltava käyttö työyhteisöissä: ajatuksia tutkimustarpeista ja tietopohjan vahvistamisesta. Teoksessa Rantala, Pälvi & Korhonen, Satu-Mari (toim.) Uutta osaamista luomassa- työelämän kehittäminen taiteen keinoin. Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja [ B. Tutkimusraportteja ja selvityksiä 61], 18-23.
- Leppänen, Juha & Lähdemäki, Jenna & Mokka, Roope & Neuvonen, Aleksi & Orjasniemi, Mari & Ritola, Maria 2013. Piilotettu osaaminen. Demos Helsinki. Viitattu 3.1 2014. [http://www.cimo.fi/palvelut/julkaisut/selvitykset/piilotettu\\_osaaminen](http://www.cimo.fi/palvelut/julkaisut/selvitykset/piilotettu_osaaminen)
- Liikanen, Hanna-Liisa 2010. Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia- ehdotus toimintaohjelmaksi 2010-2014. Opetusministeriön julkaisuja 1/2010. Viitattu 3.1 2014. <http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2010/liitteet/OPM1.pdf?lang=fi>
- Oida, Yoshi & Marshall, Lorna 2004. Näkymätön näyttelijä, suom. Sipari, Lauri. Helsinki: Like.
- Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2009. Kehittämistyön menetelmät, uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki. WSOYpro Oy.
- Rantala, Pälvi 2011. Taidelähtöisiä menetelmiä työyhteisöihin: prosessianalyysi. Teoksessa Rönkä, Anu-Liisa & Kuhanen, Ilkka & Liski, Minna & Niemeläinen, Saara & Rantala, Pälvi & Väänänen, Ilkka (toim.) Taide käy työssä – Taidelähtöisiä menetelmiä työyhteisöissä. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu [sarja C Artikkelikokoelmat, raportit ja muut ajankohtaiset julkaisut, osa 74], 16-29.
- Rantala, Pälvi 2012. Taidelähtöiset menetelmät työyhteisöissä: tarpeita rakenteiden muutokselle. Teoksessa Rantala, Pälvi & Korhonen, Satu-Mari (toim.) Uutta osaamista luomassa – Työelämän kehittäminen taiteen keinoin. Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja [B. Tutkimusraportteja ja selvityksiä 61], 14-17.
- Repo-Kaarento, Saara 2007. Innostu ryhmästä, Miten ohjata oppivaa yhteisöä (1.-2. painos). Vantaa: Dark Oy.
- Routarinne, Simo 2004. Improvisoi! Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Rönkä, Anu-Liisa & Kuhalampi, Anja 2011. Sanoilla yli sektorirajojen. Teoksessa Rönkä, Anu-Liisa & Kuhanen, Ilkka & Liski, Minna & Niemeläinen, Saara & Rantala, Pälvi & Väänänen, Ilkka (toim.) Taide käy työssä – Taidelähtöisiä menetelmiä työyhteisöissä. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu [sarja C Artikkelikokoelmat, raportit ja muut ajankohtaiset julkaisut, osa 74], 30-34.
- Saarela-Kinnunen, Maria & Eskola, Jari 2010. Tapaus ja tutkimus = tapaustutkimus? Teoksessa Aaltola, Juhani & Valli, Raine (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I (3. uudistettu ja täydennetty painos). Jyväskylä: PS-Kustannus, 184-199.
- Salmela, Jari 2012. Ratkaisukeskeisen kuvataideterapian työkirja (1. painos). Alfa Partners Oy: Helsinki.
- Schiama, Giovanni 2011. The Value of Arts for Business. Cambridge: Cambridge University Press.

- Toivakka, Sari & Maasola, Minna 2011. Itsetunto kohdalleen! Harjoituksia itsetunte-  
muksen ja vuorovaikutustaitojen oppimiseen. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Työterveyslaitos 2013. Työn imu. Viitattu 20.4.2014.  
[http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyon\\_imu/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyon_imu/sivut/default.aspx)
- Veikkanen, Marjaana 2013-2014. Työ-ja tutkimuspäiväkirja. Julkaisematon lähde.
- Venkula, Jaana 2005. Varmuudesta ja epävarmuudesta. Helsinki: Kirjapaja Oy.
- von Brandenburg, Cecilia 2008. Moninäkökulmaisuuudesta: Taide, työ ja työhyvinvoin-  
ti. Lopputyö. Taidekasvatuksen osasto. Taideteollinen korkeakoulu.



## LIITTEET

### Liite 1.

#### Osallistujia tutkimukseen

Olen pohjakoulutukseltani teatteri-ilmaisun ohjaaja (AMK) ja ratkaisukeskeinen kuvataideterapeutti ja työskentelen tällä hetkellä ohjaajana ja kouluttajana / opettajana soveltavan taiteen parissa.

Opiskelen Humanistisessa Ammattikorkeakoulussa Yhteisöpedagogiksi (Ylempi AMK) ja teen tämän syksyn ja kevään opinnäytetyötäni, jossa tutkin kollektiivisen taidetyöskentelyn vaikutusta rakentavan vuorovaikutuskulttuurin syntyymiseen työyhteisössä.

Etsin nyt pientä (4-8 henkilöä) osallistujaryhmää yhden työyhteisön henkilöstöstä hoito- ja kasvatusalalta mukaan toiminnalliseen työskentelyyn. Ryhmään osallistuminen on maksutonta ja sekä työyhteisön että osallistujien anonymiteetti on suojattu. Aineistoa kerätään mm. kyselykaavakkeilla työskentelyn aikana ja sen jälkeen. Osallistuminen tarkoittaa 5 tapaamiskertaa osallistumista, 2 tuntia kerrallaan.

Tutkin yksilöiden kokemuksia taidetyöskentelyn vaikutuksesta itsetuntemukseen, omien voimavarojen tiedostamiseen, tunnetaitojen lisääntymiseen ja sitä kautta rakentavan vuorovaikutuskulttuurin luomiseen ja ylläpitämiseen työyhteisössä. Työskentely on työnohjauksellista, ratkaisukeskeistä ja taidelähtöistä. Olisiko teillä kiinnostusta ja mahdollisuutta olla mukana opinnäytetyössäni? Annan mielelläni lisätietoja sähköpostitse tai tulen käymään.

Ystävällisin terveisin

Marjaana Veikkanen  
050 4684486

## Liite 2

Marjaana Veikkanen tekee Humanistisessa Ammattikorkeakoulussa, Järjestö- ja nuorisotyön koulutusohjelman yhteisöpedagogin ylempää AMK tutkintoa. Hänen opinnäytetyönsä, Kollektiivisen taidetyöskentelyn vaikutus työyhteisön rakentavan vuorovaikutuskulttuurin syntyyn - yksilöiden kokemuksia työskentelyn vaikutuksesta, sisältää 5 tapaamiskerran työskentelyn työyhteisöissä.

Suostun vapaaehtoisesti osallistumaan Marjaana Veikkasen opinnäytetyön kollektiivisen taidetyöskentelyn vaikutus työyhteisön rakentavan vuorovaikutuskulttuurin syntyyn - yksilöiden kokemuksia työskentelyn vaikutuksesta, työskentelyyn ja vastaamaan kyselykaavakkeisiin anonymisti.

Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa siitä, miten kollektiivisen taidetyöskentelyn menetelmät soveltuvat työyhteisön rakentavan vuorovaikutuskulttuurin syntyyn.

Tutkimuskysykset on pelkistettynä: Tukeeko tällainen työskentely rakentavan vuorovaikutuskulttuurin syntyä? Lisääkö tällainen kollektiivinen taidetyöskentely osallistujien itsetuntemusta, tunnetaitoja ja kykyä itsereflektioon? Millaisia kokemuksia osallistujilla oli työskentelyn vaikutuksesta?

Tavoitteena on pilotoida, selkeyttää ja mallintaa rakentavaan vuorovaikutukseen tähtäävää taidetyöskentelyn mallia.

Työskentely tullaan toteuttamaan joulukuussa 2013 hoito- ja kasvatustieteiden työyhteisöissä. Työskentely koostuu viidestä tapaamisesta, jotka ovat kestoltaan 2 tuntia. Opinnäytetyöni empiirinen osuus koostuu kyselykaavakkeiden analyysistä, työskentelyn yhteydessä kerätyistä kertomuksista, jotka kuvaavat niitä kokemuksia, tunteita, muistoja ja ajatuksia, joita työskentely herättää ja tutkimuspäiväkirja merkinnöistäni. Kyselykaavakkeisiin vastataan kolme kertaa prosessi aikana, ensimmäisellä kerralla, kolmannella kerralla ja viidennellä kerralla.

Kollektiivisen taidetyöskentelyn sisältö:

- Powerpoint esitys kunkin kerran teemasta aiheeseen johdattaen
- Virittävä harjoitus
- Menetelmä osio
- Työskentelyn purku
- Lyhyt kertomus kokemuksista työskentelyn aikana / vastaaminen kyselykaavakkeeseen

Aineisto tullaan arkistoidaan Marjaana Veikkasen toimesta aineiston anonymiteetti säilyttäen. Aineisto säilytetään tieteellistä jatkokäyttöä varten. Tutkimusaineistoa käytetään vain aihetta koskeissa tieteellisissä jatkotutkimuksissa. Opinnäytetyön valmistuttua se on luettavissa Theseuksesta.

Osallistun vapaaehtoisesti kollektiiviseen taidetyöskentelyyn, kirjoitan kokemuksistani ja vastaan kyselykaavakkeisiin työskentelyn yhteydessä ja halutessani voin keskeyttää työskentelyn.

Aika ja paikka

Nimi

ja nimen selvennys

Lisätietoja:

Marjaana Veikkanen 050 4684486 / [mallu.veikkanen@gmail.com](mailto:mallu.veikkanen@gmail.com)

## Liite 3

Nimi

1. Minkä arvosanan 1-5 antaisit työyhteisösi vuorovaikutuskulttuurille?  
(1=välttävä, 2=tyydyttävä, 3=hyvä, 4=kiitettävä, 5=erinomainen). Perustele.

---

---

---

---

---

2. Minkä arvosanan 1-5 antaisit itsellesi vuorovaikuttajana tässä työyhteisössä? (1=välttävä, 2=tyydyttävä, 3=hyvä, 4=kiitettävä, 5=erinomainen). Perustele.

---

---

---

---

---

3. Mitkä ovat voimavarasi vuorovaikutustilanteissa tässä työyhteisössä?

---

---

---

---

---

---

4. Arvio asteikolla 1-5 kuinka hyvin nämä voimavarasi ovat käytössä tässä työyhteisössä. (1=välttävästi, 2=tyydyttävästi, 3=hyvin, 4=kiitettävästi, 5=erinomaisesti). Perustele.

---

---

---

---

---

---

5. Arvioi asteikolla 1-5 kuinka hyvin koet tulevasi kuulluksi tässä työyhteisössä. (1=välttävästi, 2=tyyydyttävästi, 3=hyvin, 4=kiitettävästi, 5=erinomaisesti). Perustele.

---

---

---

---

---

---

---

6. Arvioi asteikolla 1-5 omaa kykyäsi kuunnella työyhteisösi jäseniä? (1=välttävä, 2=tyyydyttävä, 3=hyvä, 4=kiitettävä, 5=erinomainen). Perustele.

---

---

---

---

---

---

---

7. Kuinka hyvin tunnistat asteikolla 1-5 tunteitasi ja tunnereaktioitasi toimiessasi tässä työyhteisössä? (1=välttävästi, 2=tyyydyttävästi, 3=hyvin, 4=kiitettävästi, 5=erinomaisesti). Perustele.

---

---

---

---

---

---

---

8. Arvioi asteikolla 1-5 kuinka rakentavasti tuot tunteitasi ja tunnereaktioitasi esiin toimiessasi tässä työyhteisössä? (1=välttävästi, 2=tyyydyttävästi, 3=hyvin, 4=kiitettävästi, 5=erinomaisesti). Perustele.

---

---

---

---

---

---

---

9. Anna arvosana 1-5 työyhteisösi palautteenantokulttuurille? (1=välttävä, 2=tyyydyttävä, 3=hyvä, 4=kiitettävä, 5=erinomainen). Perustele.

---

---

---

---

---

---

---

10. Anna itsellesi arvosana 1-5 palautteen antajana tässä työyhteisössä.  
(1=välttävä, 2=tyydyttävä, 3=hyvä, 4=kiitettävä, 5=erinomainen). Perustele.

---

---

---

---

---

---

11. Anna itsellesi arvosana 1-5 palautteen vastaanottajana tässä työyhteisössä.  
(1=välttävä, 2=tyydyttävä, 3=hyvä, 4=kiitettävä, 5=erinomainen). Perustele.

---

---

---

---

---

---

12. Onko sinulla odotuksia tai toiveita taidetyöskentelyn suhteen?

---

---

---

---

---

---

---

## Liite 4

Nimi

- 
1. Minkä arvosanan 1-5 antaisit työyhteisösi vuorovaikutuskulttuurille?  
(1=välttävä, 2=tyydyttävä, 3=hyvä, 4=kiitettävä, 5=erinomainen).
  2. Minkä arvosanan 1-5 antaisit itsellesi vuorovaikuttajana tässä työyhteisössä?  
(1=välttävä, 2=tyydyttävä, 3=hyvä, 4=kiitettävä, 5=erinomainen).
  3. Arvio asteikolla 1-5 kuinka hyvin voimavarasi ovat käytössä tässä työyhteisössä. (1=välttävästi, 2=tyydyttävästi, 3=hyvin, 4=kiitettävästi, 5=erinomaisesti).
  4. Arvioi asteikolla 1-5 kuinka hyvin koet tulevasi kuulluksi tässä työyhteisössä.  
(1=välttävästi, 2=tyydyttävästi, 3=hyvin, 4=kiitettävästi, 5=erinomaisesti).
  5. Arvioi asteikolla 1-5 omaa kykyäsi kuunnella työyhteisösi jäseniä?  
(1=välttävä, 2=tyydyttävä, 3=hyvä, 4=kiitettävä, 5=erinomainen).
  6. Kuinka hyvin tunnistat asteikolla 1-5 tunteitasi ja tunnereaktioitasi toimiessasi tässä työyhteisössä? (1=välttävästi, 2=tyydyttävästi, 3=hyvin, 4=kiitettävästi, 5=erinomaisesti).
  7. Arvio asteikolla 1-5 kuinka rakentavasti tuot tunteitasi ja tunnereaktioitasi esiin toimiessasi tässä työyhteisössä? (1=välttävästi, 2=tyydyttävästi, 3=hyvin, 4=kiitettävästi, 5=erinomaisesti).
  8. Anna arvosana 1-5 työyhteisösi palautteenantokulttuurille? (1=välttävä, 2=tyydyttävä, 3=hyvä, 4=kiitettävä, 5=erinomainen).
  9. Anna itsellesi arvosana 1-5 palautteen antajana tässä työyhteisössä.  
(1=välttävä, 2=tyydyttävä, 3=hyvä, 4=kiitettävä, 5=erinomainen).
  10. Anna itsellesi arvosana 1-5 palautteen vastaanottajana tässä työyhteisössä.  
(1=välttävä, 2=tyydyttävä, 3=hyvä, 4=kiitettävä, 5=erinomainen).
  11. Onko taidetyöskentely aiheuttanut muutoksia työyhteisönne vuorovaikutuskulttuurissa? Kuvaile mahdollisia, pieniäkin muutoksia.

---

---

---

---

---

---

12. Mitä olet oppinut itsestäsi tai muista työskentelyn aikana?

---

---

---

---

---

13. Miten voit hyödyntää arjessasi mahdollisia oivalluksiasi?

---

---

---

---

---

14. Miten työskentely on vaikuttanut sinuun?

---

---

---

---

---

15. Millainen kokemus työskentely on ollut sinulle?

---

---

---

---

---

16. Mikä on ollut sinulle keskeistä ja tärkeää työskentelyssä?

---

---

---

---

---

---

---

17. Palautteesi ohjaajalle, ruusuja ja risuja:

---

---

---

---

---

---

---

## Liite 5

Vapaamuotoisemman aineiston keräämiseen liittyvä ohjeistus:

Sinulla on 10 minuuttia aikaa kirjoittaa vapaamuotoisesti reflektoiden millaisia ajatuksia, tunteita, muistoja, kuvia tai kehollisia tuntemuksia taidetyöskentely herätti? Kirjoita teksti minä muotoon.